



Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE
DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE**

ANNEE 2015

MARDI 19 MAI 2015

13 h 00 à 16 h 00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 3 heures – coefficient 1

Elle consiste, à partir d'un dossier à caractère administratif, en la résolution d'un cas pratique assorti de plusieurs questions destinées à mettre le candidat en situation de travail. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder vingt pages. L'épreuve est anonyme.

SUJET A TRAITER :

Vous exercez vos fonctions dans un service des ressources humaines. Votre chef de service vous demande de rédiger une note sur le régime disciplinaire des fonctionnaires. Vous préciserez dans cette note quels sont les comportements susceptibles de constituer une faute disciplinaire, quelle est la nature des sanctions susceptibles d'être prononcées, et quelle est la procédure à respecter avant le prononcé des sanctions.

Après avoir rédigé cette note, vous répondrez aux questions suivantes :

- 1 – Quelles sont les conséquences pour l'agent d'un abandon de poste ?
- 2 – Dans quel cas un fonctionnaire peut-il refuser de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique ?

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier.

DOCUMENTS JOINTS

	Pages
<u>Document 1 :</u> Extrait de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.....	1 à 3
<u>Document 2 :</u> Circulaire du Premier ministre n°463/FP relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire.....	4
<u>Document 3 :</u> Extrait de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.....	5 à 6
<u>Document 4 :</u> Extrait d'un article de Christel SCHWING, Avocate au Barreau de Marseille.....	7
<u>Document 5 :</u> Extrait du site WEKA – Editions Tissot – La discipline dans la fonction publique.....	8 à 9
<u>Document 6 :</u> Extrait du statut général des fonctionnaires – Portail de la fonction publique – La discipline.....	10 à 11
<u>Document 7 :</u> Extrait de conflits au travail dans la fonction publique – site officiel de l'administration française Service-public.fr.....	12 à 13
<u>Document 8 :</u> Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.....	14 à 18

(8 documents, 18 pages au total)

Document 1

Extrait de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

Version consolidée au 23 février 2015

Article 19

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier. Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté. L'avis de cet organisme de même que la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés.

Article 25

I.-Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Sont interdites, y compris si elles sont à but non lucratif, les activités privées suivantes :

1° La participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts ;

2° Le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ;

3° La prise, par eux-mêmes ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière, d'intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent toutefois être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

II.-L'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative et le 1° du I ne sont pas applicables :

1° Au fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale de deux ans à compter de cette création ou reprise et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. La déclaration

de l'intéressé est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques ;

2° Au dirigeant d'une société ou d'une association ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public, qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, continue à exercer son activité privée. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale d'un an à compter du recrutement de l'intéressé et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. Sa déclaration est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 précitée.

III.-Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial.

La production des oeuvres de l'esprit 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 dispositions de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

IV.-Les fonctionnaires, les agents non titulaires de droit public, ainsi que les agents dont le contrat est soumis aux dispositions du code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

V.-Sans préjudice de l'application de l'article 432-12 du code pénal, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement.

Article 26

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.

Les fonctionnaires 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. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Article 27

Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées à l'article 26 de la présente loi.

Article 28

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 29

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Article 30

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

.../...

PREMIER MINISTRE.
CIRCULAIRE N° 463/FP du Premier ministre relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire.
Du 11 février 1960

*Classement dans l'édition méthodique : BOEM 350.4.5.
Référence de publication : BO/A, p. 443.*

Par mes circulaire 66 du 15 janvier 1948 (BOR/M, p. 33) et circulaire 225 /FP du 10 décembre 1951 (BO/A, p. 3891), je soulignais que le fait pour un fonctionnaire d'abandonner son poste n'entraînait pas la possibilité pour l'administration de prononcer contre ce dernier une sanction ou de le rayer des contrôles sans engager la procédure disciplinaire prévue au titre V de la loi du 19 octobre 1946 [Abrogée et remplacée en dernier lieu par la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (BOC, p. 208)]. Cette position se fondait sur l'avis n° 242-412 du 3 décembre 1947 (BO/A, 1948 p. 164) ; Radié par notification du 5 juin 1981 (BOC, p. 2996) par lequel le conseil d'État précisait que « la loi du 19 octobre 1946 ne contient aucune disposition permettant de regarder un fonctionnaire absent irrégulièrement comme renonçant de ce fait aux garanties accordées par le statut en matière de sanctions disciplinaires ou de radiation des cadres ».

Or, depuis cette époque, la haute assemblée a rendu un certain nombre d'arrêts en matière d'abandon de poste dans un sens constamment opposé à l'avis précité. Aux termes de ces arrêts (CE, 21 avril 1950, Gicquel ; 16 février 1951, Barbe ; 16 février 1951, Molina et Rovira ; 19 décembre 1952, Port ; 26 février 1959, dame Maiza Khelidja), le conseil d'État estime en effet qu'en abandonnant son poste un fonctionnaire rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration et se place « en dehors du champ d'application des lois et règlements édictés en vue de garantir l'exercice des droits inhérents à son emploi ». Une telle position comporte la suppression des garanties disciplinaires en cas d'abandon de poste. Elle autorise l'administration à prononcer, en dehors de la procédure disciplinaire, l'exclusion du service par voie de radiation des cadres.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que, compte tenu de l'autorité qui s'attache aux décisions de jurisprudence de la haute assemblée, décisions qui sont d'ailleurs, dans le cas particulier, toutes postérieures à la date de l'avis précité, j'estime qu'il y a lieu de considérer le fonctionnaire coupable d'abandon de poste comme ayant renoncé délibérément aux garanties qu'il tient de son statut. La sanction disciplinaire ou la radiation des cadres peut donc être, dans le cas de l'espèce, prononcée sans accomplissement des formalités prescrites en matière disciplinaire.

J'ajoute qu'il conviendra, préalablement à toutes décisions, d'adresser au fonctionnaire coupable d'abandon de poste une mise en demeure par laquelle il sera invité à fournir ses explications et informé des mesures auxquelles il s'expose en ne déférant pas à l'ordre de reprendre son service ou de rejoindre le poste qui lui avait été assigné.

Bien entendu, la solution préconisée par la présente circulaire en matière d'abandon de poste par un fonctionnaire est valable, à fortiori, pour le personnel non titulaire.

Pour le Premier Ministre et par délégation :

Le Directeur général de l'administration et de la fonction publique,

Joseph GAND.

Document 3

Extrait de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Version consolidée au 23 février 2015

Article 66

Modifié par Loi n°91-715 du 26 juillet 1991 - art. 5 JORF 27 juillet 1991

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes.

Premier groupe :

- l'avertissement ;
- le blâme.

Deuxième groupe :

- la radiation du tableau d'avancement ;
- l'abaissement d'échelon ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ;
- le déplacement d'office.

Troisième groupe :

- la rétrogradation ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans.

Quatrième groupe :

- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation.

Parmi les sanctions du premier groupe, seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins de un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Article 67

Modifié par Loi n°91-715 du 26 juillet 1991 - art. 5 JORF 27 juillet 1991

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui l'exerce après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline et dans les conditions prévues à l'article 19 du titre Ier du statut général. Cette autorité peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs.

La délégation du pouvoir de nomination emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir de nomination peut être délégué indépendamment du pouvoir disciplinaire. Il peut également être délégué indépendamment du pouvoir de prononcer les sanctions des troisième et quatrième groupes. Le pouvoir de prononcer les sanctions du premier et du deuxième groupe peut être délégué indépendamment du pouvoir de nomination. Les conditions d'application du présent alinéa sont fixées par des décrets en Conseil d'Etat.

.../...

Document 4

Extrait d'un article de Christel SCHWING

Docteur en Droit, Avocate au Barreau de Marseille

Le fonctionnaire mis en examen et en détention provisoire :
quelles solutions pour l'autorité de gestion du personnel ?

L'abandon de poste est essentiellement régi par la circulaire du Premier ministre n°463 FP du 11 février 1960 (Circulaire du Premier ministre n°463 FP du 11 février 1960, relative à l'abandon de poste par un fonctionnaire, J.O., 26 février 1960, p. 1895). Sur ce fondement, la jurisprudence administrative a élaboré une construction prétorienne des conditions de la radiation des cadres d'un agent pour abandon de poste.

Ainsi, le fonctionnaire qui abandonne son poste est considéré comme ayant renoncé aux garanties qu'il tient du statut. Il peut donc être radié des cadres sans observations d'une procédure disciplinaire.

La notion d'abandon de poste peut être définie comme la situation dans laquelle un fonctionnaire s'absente sans motif légitime et manifeste la volonté de quitter l'administration.

Il est dès lors regardé comme ayant rompu le lien qui l'unissait à celle-ci, à la suite de quoi l'autorité compétente peut prononcer son exclusion définitive du service en le radiant des cadres au terme d'une procédure particulière.

Cette dernière est mise en œuvre dans les hypothèses variées, notamment lorsque le fonctionnaire cesse son service sans autorisation, qu'il ne rejoint pas le poste qui lui a été assigné, ou, à l'issue d'une disponibilité, lorsqu'il ne sollicite ni le renouvellement de celle-ci ni sa réintégration.

La radiation des cadres est précédée de la mise en demeure du fonctionnaire de rejoindre son poste ou un lieu de travail qui lui a été assigné dans un délai fixé par l'administration. Elle doit être notifiée à l'agent par écrit, en indiquant qu'à défaut d'obtempérer il encourt une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Or, il faut signaler que l'abandon de poste repose essentiellement sur la volonté du fonctionnaire de rompre tout lien avec le service en refusant de rejoindre son poste et/ou en ne justifiant pas de l'impossibilité de le faire.

.../...

Document 5

Extrait du site WEKA - Editions Tissot

La discipline dans la fonction publique

Les caractéristiques des fautes disciplinaires

L'absence d'incrimination précise

La caractéristique principale des fautes disciplinaires est qu'il n'existe pas d'incrimination précise, c'est-à-dire de définition des actes qui auraient le caractère de fautes disciplinaires. C'est la différence essentielle avec les fautes pénales, qui ne peuvent être sanctionnées que si un texte - législatif pour les crimes et délits, réglementaire pour les contraventions - en a donné une définition. Pour ces fautes pénales, on applique le principe *nullum crimen sine lege*, c'est-à-dire il n'y a pas d'infraction sans texte.

Par ailleurs, les textes pénaux précisent la nature des sanctions dont sont passibles ceux qui commettent de telles fautes. Assurément, certains textes de la fonction publique énumèrent des fautes de nature à entraîner des sanctions disciplinaires.

C'est, en ce qui concerne le statut général, le cas des articles 25 à 29 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. C'est également le cas de textes particuliers, comme par exemple le décret du 18 mars 1986 portant Code de déontologie de la police nationale, ou du décret n° 2003-735 du 1^{er} août 2003 portant Code de déontologie des agents de police municipale. Mais ces documents n'énumèrent qu'un nombre réduit de fautes, et de telles énumérations ont essentiellement pour but de donner des exemples, qui n'ont rien de limitatif, des principales fautes à ne pas commettre. De plus, ils n'assortissent ces fautes d'aucune sanction déterminée. C'est à l'autorité disciplinaire, sous le contrôle du juge administratif, qu'il appartiendra de décider si les agissements reprochés au fonctionnaire ont le caractère de faute disciplinaire, et de qualifier ainsi, la nature de ces agissements.

L'absence de définition limitative des fautes disciplinaires n'implique nullement que de telles fautes seraient qualifiées comme telles de manière arbitraire par l'autorité disciplinaire. De toute manière, le juge administratif contrôle la qualification de faute disciplinaire donnée par l'administration aux agissements qu'elle a sanctionnés, et ce faisant, se réfère aux obligations des fonctionnaires.

La référence possible à l'ensemble du comportement professionnel du fonctionnaire

En matière disciplinaire, plusieurs faits de nature différente peuvent être pris en compte pour une même sanction. Il a même été admis que l'autorité disciplinaire puisse saisir le conseil de discipline d'un seul grief, et que le conseil, prenant connaissance de l'ensemble du dossier de l'agent, tienne compte, dans son avis, d'autres éléments, dès lors que l'agent a été mis à même de s'expliquer sur ces autres éléments (CE, 8 octobre 1990, ville de Toulouse).

L'autorité compétente, pour prononcer une sanction disciplinaire, peut ainsi ne pas se limiter aux seuls faits dont elle a été saisie, mais peut prendre en compte l'ensemble du comportement de l'agent. L'autorité compétente peut notamment tenir compte de faits intervenus en dehors du service, essentiellement dès lors que ces faits sont de nature à jeter la déconsidération sur l'administration. Toutefois, certains autres actes commis en dehors du service peuvent également justifier des sanctions. C'est ce que l'on appelle la saisine in personam, alors que le juge pénal est saisi in rem, c'est-à-dire des seuls faits qui lui ont été déférés.

L'autorité compétente prend ainsi en considération non pas seulement tel ou tel fait isolé imputable à l'agent, mais un ensemble d'attitudes ou de faits, un « comportement général ». Cette possibilité peut au demeurant jouer en sens inverse, car il a été jugé que l'instance disciplinaire d'appel peut, sans entacher son avis d'une erreur manifeste d'appréciation, « tenir compte de tous les efforts, même postérieurs à la sanction, accomplis par l'intéressé pour améliorer son comportement » (CE, 20 décembre 1985, Centre hospitalier Auban-Moët d'Épernay). Il faut signaler que si les fonctionnaires bénéficient de la protection de l'administration contre les menaces, diffamations, outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions (actuellement par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983), cette circonstance ne fait pas obstacle à ce que l'administration puisse sanctionner les fautes disciplinaires qui lui sont dénoncées par des tiers (CE, 28 octobre 1970, Delande).

La responsabilité de l'agent dans les manquements reprochés

La faute disciplinaire est en principe appréciée objectivement, et son auteur ne peut notamment pas invoquer son irresponsabilité disciplinaire en se prévalant de sa bonne foi (CE, Section, 18 novembre 1966), ni de la contrainte, sauf si elle a eu un caractère irrésistible (CE, 11 février 1949).

Toutefois, dans certains cas, le fonctionnaire peut manquer à ses obligations, comme par exemple ne pas exécuter ses fonctions ou mal les exécuter, mais ces manquements ne sont pas assimilés à des fautes, car l'intéressé ne peut en être regardé comme responsable. C'est le cas des agissements dus à des troubles physiques ou mentaux. Mais si l'état pathologique est imputable à l'intéressé lui-même (éthylisme), les agissements peuvent être regardés, comme fautifs (CE, 22 juin 1962, ministre des Finances c/Pimounet, CE, 22 décembre 1965, Vialle, Rec.).

C'est aussi le cas de l'insuffisance professionnelle. La jurisprudence a annulé à de nombreuses reprises des sanctions infligées pour motifs disciplinaires, au motif que dans les circonstances de l'affaire il s'agissait d'une incapacité de l'agent, et non d'une mauvaise volonté de sa part. Il n'y avait ainsi pas de faute disciplinaire. Une mauvaise organisation du travail relève de l'insuffisance professionnelle et non de la discipline (CE, 28 février 1962).

.../...

Extrait du statut général des fonctionnaires**Portail de la fonction publique**

Mis à jour le 8 août 2011

La discipline**La faute disciplinaire**

Loi 83-634 du 13 juillet 1983 art.29

Loi 84-16 du 11 janvier 1984

Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

La faute donnant lieu à sanction peut consister en un manquement aux obligations légales ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public.

Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions, ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- l'insuffisance professionnelle
- les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits
- des faits couverts par l'amnistie.

Faute disciplinaire et faute pénale

Le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. La répression disciplinaire et la répression pénale s'exercent donc distinctement.

- un même fait peut justifier à l'encontre de la même personne une sanction pénale et disciplinaire
- l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la décision intervenue au pénal, sauf en ce qui concerne la constatation matérielle des faits.

La procédure disciplinaire

Information nécessaire de l'agent sur :

- son droit à communication du dossier complet.
- sa possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Instruction :

- une enquête peut être effectuée (à l'initiative de l'administration ou du conseil de discipline).
- droit au fonctionnaire de présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins, se faire assister.

Consultation du conseil de discipline : "Aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté."

Cet organisme est saisi par un rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire indiquant les faits reprochés au fonctionnaire et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. Le fonctionnaire est convoqué par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion par lettre recommandée Accusé de Réception. Cet organisme rend un avis qui

doit être motivé et transmis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Celle-ci n'est pas liée par cette proposition, mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

Composition du conseil de discipline

Au cours d'une affaire les membres du conseil ne peuvent changer. Ils ne peuvent prendre part au vote sans avoir assisté à l'ensemble de la discussion. L'administration n'a pas à notifier au fonctionnaire poursuivi le nom des membres composant le conseil de discipline et le fonctionnaire n'a aucun droit de récusation.

Ne doivent toutefois pas siéger :

- des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi,
- des fonctionnaires ayant manifesté une animosité particulière envers le fonctionnaire poursuivi.

Pour délibérer valablement le conseil doit comporter les $\frac{3}{4}$ au moins des ses membres.

Les sanctions

- La sanction ne peut être rétroactive ;
- Plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées à raison des mêmes faits.
- La sanction doit être motivée.
- Elle doit être proportionnée à la faute commise.

Les sanctions sont classées en 4 groupes :

premier groupe :

- avertissement ;
- blâme

deuxième groupe :

- radiation du tableau d'avancement ;
- abaissement d'échelon ;
- exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours) ;
- déplacement d'office

troisième groupe :

- rétrogradation ;
- exclusion temporaire (3 mois à 2 ans)

quatrième groupe :

- mise à la retraite d'office ;
- révocation

Le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire et effacé automatiquement au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions (privative de toute rémunération) peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du 3ème groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2ème ou 3ème groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Document 7

Extrait de conflits au travail dans la fonction publique Service-public.fr – site officiel de l'administration française

Mis à jour le 14 août 2014

Sanctions disciplinaires dans la fonction publique - Le conseil de discipline

Consultation obligatoire du conseil de discipline

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans consultation préalable du conseil de discipline à l'exception :

- pour les fonctionnaires stagiaires, de l'avertissement et du blâme et dans la fonction publique territoriale, de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours,
- pour les fonctionnaires titulaires, des sanctions du 1er groupe.

Le conseil de discipline peut :

- rendre un avis favorable à la proposition de sanction envisagée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire,
- rendre un avis défavorable à la sanction envisagée et proposer une autre sanction,
- proposer de ne pas prononcer de sanction,
- ne rendre aucun avis.

Dans tous les cas, l'avis du conseil de discipline est motivé et porté à la connaissance du fonctionnaire.

L'autorité ayant pouvoir disciplinaire n'est pas tenue de suivre cet avis. Dans tous les cas, sa décision doit être motivée.

Dans les fonctions publiques d'État et territoriale, l'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs.

Composition du conseil

Sauf dérogation, le conseil de discipline est constitué de tout ou partie des membres de la commission administrative paritaire (CAP).

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le conseil de discipline est présidé par un juge administratif. Dans la fonction publique d'Etat (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH), il est présidé par le président de la CAP.

Au cours d'une affaire, les membres du conseil ne peuvent pas changer.

Délibération

Le conseil délibère à huis clos.

S'il juge les circonstances des faits insuffisamment claires, le conseil peut ordonner une enquête complémentaire et renvoyer l'examen du dossier à une séance ultérieure.

Au terme de la réunion et éventuellement de l'enquête complémentaire, le président du conseil de discipline met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré.

Si cette proposition ne recueille pas l'accord de la majorité des membres, le président met aux voix, par ordre décroissant, les autres sanctions, jusqu'à ce que l'une d'elles recueille un accord majoritaire.

La proposition motivée de sanction du conseil vous est communiquée ainsi qu'à l'autorité disciplinaire.

Si aucune des propositions, y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'obtient la majorité, aucun avis n'est rendu. Son président en informe l'autorité disciplinaire et le conseil est considéré comme ayant été régulièrement consulté.

Délais pour délibérer

Le conseil doit se prononcer dans un délai déterminé à compter du jour de sa saisine.

Sanction

L'autorité disciplinaire n'est pas tenue de suivre l'avis émis par le conseil de discipline.

.../...

Document 8

Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

Version consolidée au 23 février 2015

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et du budget et du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 19 ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 66 et 67 ;

Vu le décret n° 84-611 du 16 juillet 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, ensemble le décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au même objet, notamment son titre IV ;

Vu le décret n° 84-955 du 25 octobre 1984 relatif aux commissions administratives paritaires de la fonction publique de l'Etat, ensemble le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif au même objet ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 10 mai 1984 ;
Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Article 1

L'administration doit dans le cas où une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre d'un fonctionnaire informer l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Les pièces du dossier et les documents annexes doivent être numérotés.

Article 2

Modifié par Décret n°97-694 du 31 mai 1997 - art. 1 JORF 1er juin 1997

L'organisme siégeant en Conseil de discipline lorsque sa consultation est nécessaire, en application du second alinéa de l'article 19 de la loi susvisée du 13 juillet 1983, est saisi par un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ou d'un chef de service déconcentré ayant reçu délégation de compétence à cet effet.

Ce rapport doit indiquer clairement les faits reprochés au fonctionnaire et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

Article 3

Le fonctionnaire poursuivi peut présenter devant le Conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. Le droit de citer des témoins appartient également à l'administration.

Les frais de déplacement et de séjour des témoins cités par le fonctionnaire poursuivi ainsi que les frais de déplacement et de séjour de son ou de ses défenseurs ne sont pas remboursés par l'administration.

Article 4

Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ce conseil peut décider, à la majorité des membres présents, de renvoyer à la demande du fonctionnaire ou de son ou de ses défenseurs l'examen de l'affaire à une nouvelle réunion. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

Article 5

Modifié par Décret n°97-694 du 31 mai 1997 - art. 2 JORF 1er juin 1997

Lorsque le conseil de discipline examine l'affaire au fond, son président porte, en début de séance, à la connaissance des membres du conseil les conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses défenseurs ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexes.

Le rapport établi par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ou par un chef de service déconcentré ayant reçu délégation de compétence à cet effet et les observations écrites éventuellement présentées par le fonctionnaire sont lus en séance.

Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité.

A la demande d'un membre du conseil, du fonctionnaire poursuivi ou de son ou de ses défenseurs, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins, ou à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu.

Le fonctionnaire et, le cas échéant, son ou ses défenseurs peuvent, à tout moment de la procédure devant le conseil de discipline, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales. Ils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer.

Article 6

Le conseil de discipline délibère à huis clos hors de la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses défenseurs et des témoins.

Article 7

S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête.

Article 8

Le conseil de discipline, au vu des observations écrites produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations orales de l'intéressé et des témoins ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, émet un avis motivé sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée.

A cette fin, le président du conseil de discipline met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le président met aux voix les autres sanctions figurant dans l'échelle des sanctions disciplinaires en commençant par la plus sévère après la sanction proposée, jusqu'à ce que l'une d'elles recueille un tel accord.

La proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents doit être motivée et être transmise par le président du conseil de discipline à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Lorsque cette autorité prend une décision autre que celle proposée par le conseil, elle doit informer celui-ci des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre sa proposition.

Dans l'hypothèse où aucune des propositions soumises au conseil de discipline, y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'obtient l'accord de la majorité des membres présents, le conseil est considéré comme ayant été consulté et ne s'étant prononcé en faveur d'aucune de ces propositions. Son président informe alors de cette situation l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Si cette autorité prononce une sanction, elle doit informer le conseil des motifs qui l'ont conduite à prononcer celle-ci.

Article 9

Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi par le rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Ce délai est porté à deux mois lorsqu'il est procédé à une enquête.

Les délais susindiqués sont prolongés d'une durée égale à celle des reports des réunions du conseil intervenus en application du deuxième alinéa de l'article 4 du présent décret ou du deuxième alinéa de l'article 41 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal. Si, néanmoins, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire décide de poursuivre cette procédure, le conseil doit se prononcer dans les délais précités à compter de la notification de cette décision.

Article 10

Lorsque l'autorité ayant pouvoir disciplinaire a prononcé une sanction de mise à la retraite d'office ou de révocation alors que celle-ci n'a pas été proposée par le conseil de discipline à la majorité des deux tiers de ses membres présents, l'intéressé peut saisir de la décision, dans le délai d'un mois à compter de la notification, la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Lorsque l'autorité ayant pouvoir disciplinaire a prononcé l'abaissement d'échelon, le déplacement d'office, la rétrogradation ou l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours, même assortie du bénéfice de sursis, alors que le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune des propositions soumises au conseil, y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'a obtenu l'accord de la majorité des membres présents, l'intéressé peut saisir de la décision, dans le délai d'un mois à compter de la notification, la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

L'administration lors de la notification au fonctionnaire poursuivi de la sanction dont il a fait l'objet doit communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat se trouvent réunies.

Article 11

La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire nonobstant la saisine de la commission de recours.

Article 12

Les observations présentées devant la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat par le requérant sont communiquées à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui produit ses observations dans le délai prévu aux troisième et quatrième alinéas de l'article 24 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 susvisé.

Article 13

Modifié par Décret n°88-583 du 6 mai 1988 - art. 1 JORF 8 mai 1988

La commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat peut, si elle ne s'estime pas suffisamment éclairée sur les faits qui sont reprochés au requérant ou les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits, ordonner une enquête.

Lorsque, par suite d'un jugement devenu définitif, le fonctionnaire a perdu ses droits civiques, le président de la commission de recours le met en demeure de présenter de nouvelles observations dans un délai de quinze jours. A défaut de cette présentation dans le délai prescrit, l'intéressé est réputé s'être désisté de son recours.

Article 14

Au vu tant de l'avis précédemment émis par le conseil de discipline que des observations écrites ou orales produites devant elle et compte tenu, le cas échéant, des résultats de l'enquête à laquelle il a été procédé, la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat émet soit un avis déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée, soit une recommandation tendant à faire lever ou modifier la sanction infligée.

Article 15

Cet avis ou cette recommandation doit intervenir dans le délai de deux mois à compter du jour où la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat a été saisie.

Ce délai est porté à quatre mois lorsqu'il est procédé à une enquête.

Article 16

L'avis ou la recommandation émis par la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat est transmis au ministre intéressé.

Si celui-ci décide de suivre la recommandation, cette décision se substitue rétroactivement à celle qui a été initialement prise.

Article 17

Les avis ou les recommandations de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et les décisions intervenues au vu de ces recommandations sont notifiés aux requérants et versés à leur dossier individuel.

Le délai du recours contentieux ouvert contre la décision prononçant la sanction disciplinaire est suspendu jusqu'à notification soit de l'avis de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée, soit de la décision définitive du ministre.

Article 18

Toute mention au dossier du blâme infligé à un fonctionnaire est effacée au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme mais non exclu des cadres peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès du ministre dont il relève une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande.

Le ministre statue après avis du conseil de discipline.

Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du conseil de discipline.

Article 19

Le décret n° 59-311 du 14 février 1959 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires est abrogé.

Article 20

Le ministre de l'économie, des finances et du budget, le secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.