

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



La discipline

La discipline

I- Les sanctions disciplinaires

A. Les différentes sanctions disciplinaires

Les sanctions susceptibles d'être appliquées aux agents publics diffèrent selon leur statut.

Les sanctions applicables aux fonctionnaires titulaires :

Les sanctions qui peuvent être prises à l'encontre des fonctionnaires vont du simple avertissement à la révocation.

Elles sont réparties en quatre groupes :

➔ 1er groupe :

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours

➔ 2ème groupe :

- La radiation du tableau d'avancement
- L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours

➔ 3ème groupe

- La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans

➔ 4ème groupe

- La mise à la retraite d'office
- La révocation

Remarque :



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

Sursis total ou partiel :

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 d'un mois. L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes 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.

Les sanctions relevant des 2ème, 3ème et 4ème groupes nécessitent l'avis du [conseil de discipline](#)

B. Les sanctions applicables aux fonctionnaires stagiaires :

Les sanctions susceptibles d'être appliquées aux fonctionnaires stagiaires sont les suivantes :

- ➔ L'avertissement
- ➔ Le blâme
- ➔ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
- ➔ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours
- ➔ L'exclusion définitive de service

Les sanctions d'exclusion de fonctions de 4 à 15 jours et d'exclusion définitive nécessitent l'avis du conseil de discipline.

C. Les sanctions applicables aux agents contractuels de droit public :

Les agents contractuels, en contrat à durée déterminée ou indéterminée de droit public, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes :

- ➔ L'avertissement
- ➔ Le blâme
- ➔ L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours
- ➔ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'une durée de 4 jours à une durée maximale d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée
- ➔ Le licenciement sans préavis ni indemnité

Pour les fautes graves, il est nécessaire de contacter le centre de gestion. grh@cdg32.fr

II- La procédure disciplinaire

A. Information de l'agent et droit à la défense

L'information de l'agent, qu'il soit titulaire, stagiaire ou contractuel, est un préalable obligatoire à la mise en œuvre d'une sanction : elle lui permet d'exercer son droit à la défense.

Cette information doit être faite par écrit, transmis en recommandé avec accusé de réception, et porter sur les points suivants :

- Les faits reprochés (à exposer de façon précise),
- La sanction envisagée,
- La possibilité pour l'agent de prendre connaissance de l'ensemble du dossier le concernant, notamment, les pièces se rapportant aux faits qui lui sont reprochés (rapport disciplinaire, témoignages),
- La possibilité pour l'agent de se faire assister par un ou les défenseurs de son choix,
- La possibilité de présenter des observations.

L'agent peut également être invité à se présenter à un entretien. Cet entretien préalable est obligatoire dans le cas d'un licenciement pour motifs disciplinaires d'un agent contractuel de droit public.

Le délai laissé à l'agent pour prendre connaissance de son dossier et présenter éventuellement sa défense doit être suffisant : un délai minimum de 8 jours est recommandé.

Le courrier d'information devra également, le cas échéant, indiquer si la procédure nécessite la saisine du conseil de discipline.

B. La saisine du conseil de discipline

La saisine du conseil de discipline est obligatoire avant le prononcé :

- Des sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes pour les fonctionnaires titulaires,
- Des sanctions d'exclusion de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours et d'exclusion définitive pour les fonctionnaires stagiaires.
- De l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de 4 jours à une durée maximale de 6 mois pour les contractuels de droit public recrutés pour une durée déterminée,
- De l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de 4 jours à une durée maximale d'un an pour les contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée,
- Du licenciement pour motifs disciplinaires pour les agents contractuels de droit public.

Le conseil de discipline compétent pour les questions de discipline concernant les fonctionnaires titulaires et les fonctionnaires stagiaires est une émanation des commissions administratives paritaires (CAP) constituées pour chaque catégorie hiérarchique.

Le conseil de discipline compétent pour les questions de discipline concernant les agents contractuels de droit public est une émanation des commissions consultatives paritaires (CCP) constituées pour chaque catégorie hiérarchique.

A noter que les dispositions des articles L. 532-11 et L.532-12 du code général de la fonction publique, telles qu'elles résultent des dispositions de l'article 12 de la loi 2019-828 du 6 août 2019, entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique. Ainsi, dès le prochain renouvellement des instances, les commissions consultatives paritaires examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

Ils sont présidés par un magistrat du tribunal administratif. Le conseil de discipline siège obligatoirement au centre de gestion, même pour les collectivités et établissements qui disposent de leur propre commission administrative paritaire ou de leur propre commission consultation paritaire.

Pour les collectivités et établissements affiliés au centre de gestion, à l'exception des affiliées volontaires ayant conservé leur CAP ou leur CCP, ce sont les CAP ou les CCP placées auprès du centre de gestion qui siègent en formation disciplinaire et le secrétariat en est assuré par le centre de gestion.

Le conseil de discipline émet un avis sur la sanction qu'il estime la plus appropriée à la faute commise.

C. La décision

A l'issue de la procédure d'information de l'agent, et, selon le cas, après avis du conseil de discipline, il appartient à l'autorité territoriale de décider de la sanction à prendre.

Cette décision prend la forme :

- D'une simple lettre s'il s'agit d'un avertissement,
- D'une lettre s'il s'agit d'un licenciement pour motifs disciplinaires d'un agent contractuel,
- D'un arrêté pour toutes les autres sanctions.

Ces actes doivent être suffisamment motivés et indiquer, pour ce faire, de façon précise, les faits reprochés qui justifient la sanction.

L'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision de sanction et ses motifs.

D. L'inscription au dossier de l'agent

Toutes les sanctions disciplinaires sont inscrites au dossier de l'agent à l'exclusion de l'avertissement.

Les sanctions de blâme et d'exclusion temporaire de fonctions d'au maximum trois jours sont effacées automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

E. La contestation des sanctions

Les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public disposent de deux possibilités de recours :

- Le « recours gracieux » auprès de l'autorité territoriale,
- Le recours contentieux auprès du tribunal administratif.

En cas de recours gracieux, le délai de 2 mois pour saisir le tribunal administratif est suspendu jusqu'à la notification de la décision définitive de l'administration.

La sanction reste immédiatement applicable même si le fonctionnaire fait un recours.