

*Le point
sur...*

... La commission de recours

du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État

Textes de référence :

- ◆ Décret N°82-450 du 28 Mai 1982 (modifié) relatif au conseil supérieur de la fonction publique.
- ◆ Décret N° 84-961 du 25 Octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

Le fonctionnement

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique est vraisemblablement bien connu.

On en parle souvent à l'occasion de l'examen des grands dossiers de la Fonction Publique. Ce que l'on sait moins, c'est que cet organisme fonctionne également au travers de 5 formations spéciales et une section administrative.

Le décret 82-450 du 28 mai 1982 fixe la composition, la compétence et le fonctionnement tant de l'assemblée plénière que des formations spéciales.

Parmi ces dernières figure **la Commission de recours** visée à l'article 14 de ce même décret.

Celle-ci a compétence pour examiner, en qualité d'organisme supérieur de recours, les décisions rendues par

les administrations de l'Etat en **matière disciplinaires ou de licenciement pour insuffisance professionnelle**.

La commission œuvre seulement en qualité d'organe de recours, et non en tant que juge du fond, attribution relevant des tribunaux administratifs.

La procédure

Après avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire, le fonctionnaire peut, s'il estime la sanction injuste ou excessive, porter le litige devant le tribunal administratif du lieu de son affectation, et ce dans le délai de 2 mois de la notification de la sanction.

Cependant, s'il remplit les conditions de saisine (voir infra), il peut également demander à ce que la Commission de Recours examine sa situation.

Le recours n'est possible que dans 2 cas:

- lorsque qu'une sanction de **révocation ou mise à la retraite d'office** est prononcée alors que le conseil de discipline **n'avait pas proposé** ces sanctions ou qu'elle n'avait obtenu qu'une **majorité inférieure aux 2/3**.
- lorsque la sanction consiste en **abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire pour une durée supérieure à 8 jours**, alors que le conseil de discipline avait proposé une **sanction moins sévère** ou qu'**aucune proposition n'avait obtenu de majorité**.

Le recours doit être effectué dans le **délai d'un mois** qui suit la notification de la sanction.

Il suspend le délai de recours devant la juridiction administrative, mais **ne suspend pas l'application de la sanction**. Dans ce cas le délai de recours devant le tribunal administratif part de la notification de l'avis de la commission ou de la décision du Ministre selon la suite donnée.

Le requérant est invité à présenter des **observations complémentaires**. Il peut également demander l'audition de toute personne susceptible d'éclairer la commission (les frais de déplacement des témoins cités ne

Zig-zag dans le droit

sont pas pris en charge par l'administration), et/ou une enquête.

Le dossier soumis à la commission de recours est **consultable**.

L'agent concerné sera, si le recours est dirigé contre une sanction disciplinaire, convoqué à la séance où il peut présenter des **observations orales**, et **se faire assister par défenseur**.

Les effets

La commission de recours émet dans un délai de deux mois (mais le dépassement de celui-ci ne constitue pas une irrégularité de procédure) **soit un avis** déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite au recours formulé, **soit une recommandation** tendant à lever ou à modifier la sanction.

La recommandation ne lie pas l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire.

Elle peut donc maintenir la sanction. Si elle suit la recommandation, la nouvelle décision se substitue rétroactivement à la sanction initiale sans que l'administration ait à respecter les formalités préalables à une sanction disciplinaire.

La pratique militante

La CGT y est représentée par 2 camarades titulaires (et 4 suppléants) Cette commission constitue un vrai intérêt en matière de recours disciplinaire. A l'inverse de beaucoup d'autres commissions constituées paritairement le positionnement n'est pas figé, en ce sens que le vote ne se traduit pas en votes bloqués coté administrations d'une part, coté parité syndicale d'autre part.

La commission a à connaître chaque année de nombreuses situations. On a remarqué depuis de nombreuses années la montée en puissance des

affaires disciplinaires.

La commission est amenée à proposer aux administrations, dans de nombreux cas, de réduire voire d'annuler des sanctions prononcées.

En 2005, la commission a évoqué 78 affaires.

Parmi celles-ci on a remarqué que la Police avait fourni 24 affaires, et prononcé 22 révocations ou mises en retraite.

Il est constaté que dans bon nombre de situations les agents sont seuls, pas assistés d'un défenseur, et quand ils le sont, la défense n'est pas toujours d'une réelle efficacité. Une satisfaction toutefois: lorsque la défense est assurée par un représentant de la CGT (mais trop peu souvent), elle est de qualité. Il n'en demeure pas moins que la défense en commission de recours constitue un grand champ d'intervention qui mérite d'être investi. D'où l'intérêt qu'il y a à suivre au plan local les affaires disciplinaires.

Sur les 78 affaires traitées, la commission a rendu 48 avis recommandations contraires aux conseils de discipline. Elle constitue donc une vraie voie de recours. Encore faudrait il que les administrations donnent des suites positives.

Sur une période de 12 mois (avril 2004, mars 2005) sur 33 avis à revoir la sanction, les administrations n'ont suivi la commission que sur 10 dossiers ! Souvent l'administration fait attendre sa réponse au-delà d'un délai que l'on peut considérer comme raisonnable. Par ailleurs, marque de mépris, il est très rare que les administrations informent la commission de la suite réservée à son avis et encore moins qu'elles motivent leurs décisions.

La vraie difficulté réside bien là.

Les avis de la commission de recours constituée pour la Fonction Publique Hospitalière sont décision-

nels. Nous demandons qu'il en soit de même pour la Fonction Publique d'Etat. Encore que si cela devenait le cas, on peut craindre qu'alors les représentants des administrations bloquent leurs votes contre celui des représentants des personnels ce qui n'est pas l'objectif recherché.

Un groupe de travail a été pour la CGT l'occasion de porter ses revendications.

A défaut d'avis décisionnel,

- ◆ Elle demande que les administrations se prononcent rapidement sur les suites qu'elles entendent donner aux recommandations.
- ◆ Elle demande également qu'elles informent la commission de la suite qu'elles ont donnée à la recommandation.
- ◆ Enfin, et dans le cas où l'administration ne suivrait pas la recommandation de la commission, que sa décision soit motivée.

C'est bien le moindre que l'on puisse attendre, par respect pour la commission et par égard aux agents sanctionnés.

Les représentants CGT à la commission sont à la disposition des militants qui auraient à connaître d'affaires disciplinaires.

Que ce soit pour les aider à la constitution de la requête devant la commission.

Que ce soit pour examiner au préalable l'affaire, avant le passage en commission.

Que ce soit, le cas échéant, pour aider à la préparation du recours devant le tribunal administratif.

Les coordonnées des camarades élus seront communiqués sur demande par l'UGFF.

Jurisprudence

Un tableau d'avancement ne doit prendre en compte que la valeur professionnelle

Faits :

Une fonctionnaire écartée du tableau d'avancement au grade d'attaché principal arrêté par le recteur obtient l'annulation dudit tableau : il ressort en effet du dossier que l'éviction de cette fonctionnaire se fondait sur des considérations étrangères à sa valeur professionnelle (en l'occurrence son refus de rendre son logement de fonction).

Le T.A. d'Amiens (17 mai 2005 – Boutout) « considérant que pour l'établissement dudit tableau, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu principalement des notes obtenues par l'intéressé et des propositions motivées formulées par les chefs de service ; qu'il résulte donc de ces dispositions que le juge de l'excès de pouvoir doit vérifier que les titres et mérites de tous les intéressés ont fait l'objet d'un examen individuel et ont été effectivement comparés lors de la procédure d'établissement du tableau d'avancement.

Considérant qu'il ressort du procès-verbal de la réunion de la commission paritaire académique que celle-ci a pris en compte le comportement que Mme Anne Boitout aurait adopté à l'égard du logement de fonction qu'elle occupe depuis le 1^{er} mai 1999 en refusant de le remettre à la disposition de son administration ; qu'en tout état de cause, la prise en compte de cette considération, est étrangère à la valeur professionnelle de l'intéressée ; que, dès lors, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de sa requête, Mme Anne Boitout est fondée à soutenir que la commission administrative paritaire académique a entaché sa proposition d'erreur de droit en la subordonnant à une condition non prévue par l'article 15 du décret du 14 février 1959 relatif aux conditions générales de notation et d'avancement des fonctionnaires, en vigueur à la date

d'édition de la décision attaquée. »

Élément important de cette affaire :

Un comportement de refus de remise à disposition par un agent de son logement de fonction à l'administration est un élément étranger à la valeur professionnelle, qui ne peut donc être pris en compte pour refuser d'inscrire ledit agent au tableau d'avancement de grade.

Un agent contractuel licencié pour inaptitude professionnelle a droit à l'indemnité de licenciement

Faits :

Agent de service, recruté pour une durée indéterminée, connaissant des difficultés liées à son état de santé. Octroi d'un congé de maladie pendant près de deux ans, puis absence injustifiée pendant plus de deux ans. Agent déclaré par la médecine du travail définitivement inapte à son poste de travail, et à tout poste au sein de son établissement. Licenciement pour inaptitude physique définitive. Droit à indemnité de licenciement et aux intérêts de la somme due.

Le TA de Limoges (7 juillet 2005 – Chastanet C/CFA, Formation Professionnelle Agricole) a statué en faveur de l'agent en s'appuyant sur les art 13,16, 17 et 51 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, qui disent qu'un agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut être licencié si, pour raison de santé, il est déclaré définitivement inapte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie ou d'accident du travail et que si son licenciement intervient effectivement pour inaptitude professionnelle et non pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement lui est due.

Dans ce cas, même s'il relève que la requérante s'était volontairement placée en situation d'absence, le juge n'en considère pas moins que dès lors qu'elle a été « licenciée », elle devait toucher l'indemnité de licenciement.

Actu.

Ne pas s'en laisser compter p 2
La DGI organise la "chasse aux pauvres" p 3
Projet de budget 2007 p 4
Il "RIME" à quoi ce répertoire ? . . p 6
Ça monte ! p 7

Service public

Quand le patronat traite des dépenses publiques p 8

Conseil supérieur

6 juin 2006 p 12
Commission des statuts p 13

3 questions à ...

Jean-Louis Naudet, FNTE p 14

Le Dossier

Mémoire de l'esclavage p 15

Protection sociale

Les "mises à disposition" dans le collimateur p 19

Vie syndicale

Procès de La Rochelle p 23

Société

"Immigration jetable" p 24
Ces percepteurs de nos campagnes p 25

Histoire

1905-1906 : les premières unions fédératives p 27

Zig-zag dans le droit

La commission de recours p 29
Jurisprudence p 31

Rédaction : UGFF
 263 rue de Paris - Case 542
 93514 MONTREUIL CEDEX
 Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11
 Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr
Directeur de la publication :
Bernard Branche
 N° Commission Paritaire : 0907 S 06197
 Prix : 1,5 €



Réalisation :
 4, rue Saint Lubin - 45300 Yèvre-le-Châtel
Publicom91@wanadoo.fr
 Tél. : 02 38 32 50 06 - Fax : 02 38 32 50 07