



UNION NATIONALE  
DES SYNDICATS  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE

263, RUE DE PARIS  
CASE 549 – 93515  
MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION DE  
L'ÉDUCATION, DE  
LA RECHERCHE ET  
DE LA CULTURE

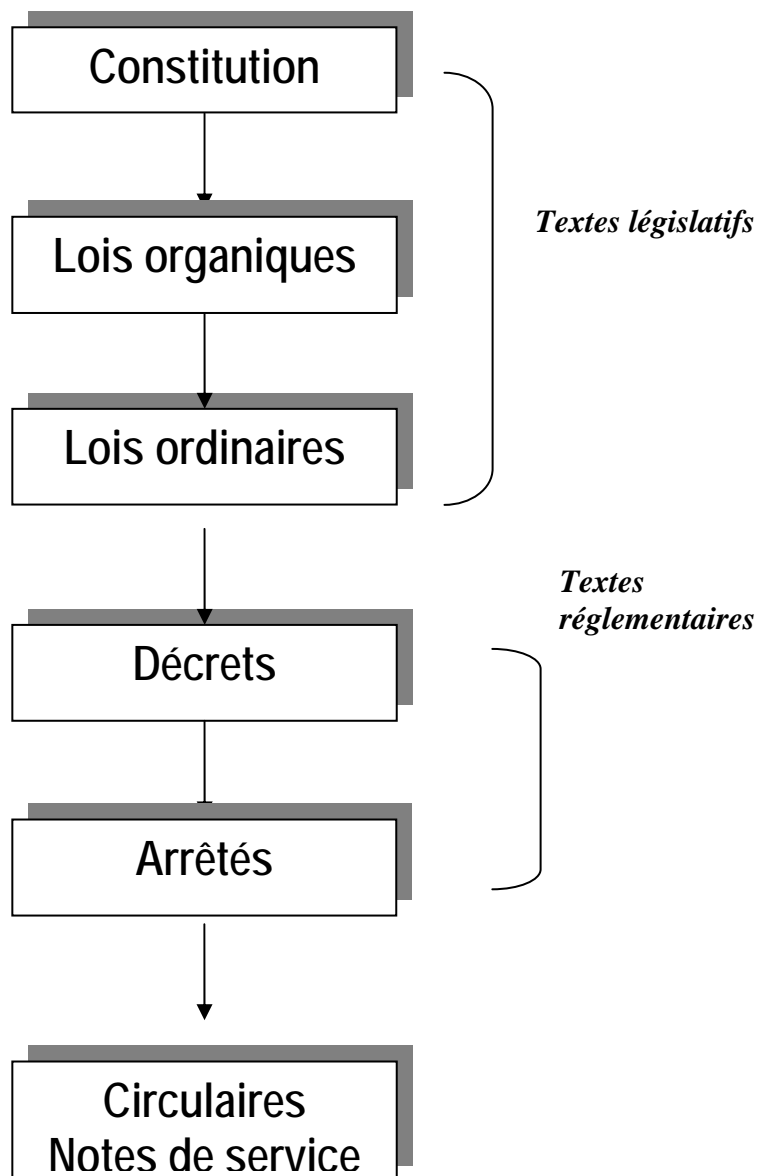
# **Droits et obligations**

## **des fonctionnaires et des agents non**

### **titulaires de droit public de l'Etat**

*Juin 2007*

## Hiérarchie des normes



*Les textes législatifs et les textes réglementaires sont souvent transcrits sous forme d'articles dans un code, exemple : Code de l'Education, Code du travail.*

*Le site Légifrance permet d'accéder à ces textes, à ces codes mais aussi à la jurisprudence.*

***Attention ! toujours utiliser la version consolidée, c'est-à-dire la dernière version.***

# Sommaire

## Cadre général

Les droits et obligations des fonctionnaires sont définis par la **loi n° 83-634** du 13 juillet 1983 formant le titre premier du statut général de la fonction publique, en ses chapitres 2, 3 et 4. Les dispositions prévues par la loi sont applicables aux fonctionnaires stagiaires dans les conditions prévues par le **décret n° 94-874** du 7 octobre 1994.

Le **décret n° 86-83** du 17 janvier 1986 étend le champ d'application du statut général aux agents non titulaires de l'Etat recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 27 et 82 de la **loi 84-16** du 11 janvier 1984.

## Les droits

- **Garanties** (*liberté d'opinion, harcèlement, droit syndical, défense individuelle et organismes consultatifs, droit de grève, protection du fonctionnaire*) **p. 4 à 9**
- **Autres droits** (*dont droit à la communication du dossier, droit à la formation professionnelle tout au long de la vie*) **p. 10 à 11**

## Les obligations

- Principales obligations (dont cumul d'activités) **p. 14 à 16**
- Faute, manquement, sanction, procédure disciplinaire

## Le recours

**p. 17 à 18**

## La médiation

**p. 19**

## **Vous pouvez consulter les textes sur les sites**

- **Légifrance** : <http://www.legifrance.gouv.fr/>
- **Fonction publique** : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>
- **Portail de l'Education** : <http://www.education.fr>
- **Banque de données juridiques Inter Fonction Publiques** : <http://bifp.fonction-publique.gouv.fr>

## ● Garanties

### ▶▶ Liberté d'opinion

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires : «Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. » (**arti.6-2<sup>e</sup> alinéa**).

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ».

### ▶▶Harcèlement sexuel – harcèlement moral

La législateur a tenu à préciser que l'agent était protégé en cas de harcèlement sexuel (**art. 6 ter**) ■ **lien code pénal- art. 222-33** et en cas d'harcèlement moral (**art. 6 quinquies**).

Ce dernier article précise :

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le code pénal, notamment dans son **article 222-33-2** (créé par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 art. 170) stipule :

« Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

#### *Commentaire syndical*

*Le législateur, à travers cet article, définit le harcèlement moral et ses effets. L'administration a une parade : invoquer l'obligation d'obéissance aux ordres à tout moment et « trouver une solution » au nom de l'intérêt du service pour séparer le harceleur et le harcelé en procédant à une mutation d'office dans l'intérêt du service. Ce fait est révélé par la jurisprudence, les constats des juristes administratifs et le vécu syndical.*

*Cette méthode est vécue comme un abus de pouvoir et comme une sanction déguisée. La chambre sociale de la cour de cassation (21 juin 2006, n° 05-43 914, association Propama) précise « l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation en matière de santé et de sécurité des salariés, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ». Cette décision complète celle de l'article L. 122-51 du code du travail qui oblige l'employeur à prendre des mesures de prévention.*

■ **lien circulaire n° 2007-047 (BO n° 10 du 8.03.2007)**

### ▶▶ Egalité de traitement – garantie d'accès des emplois aux travailleurs handicapés (**art. 6 sexies**)

■ **lien décret 95-979 modifié par décret 2005-38 du 18.01.2005**

▶▶ Garantie d'une carrière dans la Fonction publique pour les élus politiques (indépendance et liberté d'opinion (**art. 7**) et droit à la formation aux élus (**art. 11bis**))

## » Droit à l'exercice du droit syndical pour les fonctionnaires et agents

**Art. 8** – « Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail. »

**Art. 9 bis** - Sont regardés comme représentatifs de l'ensemble des personnels soumis aux dispositions de la présente loi les syndicats ou unions de syndicats de fonctionnaires qui :

1° Disposent d'un siège au moins dans chacun des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

2° Ou recueillent au moins 10 % de l'ensemble des suffrages exprimés lors des élections organisées pour la désignation des représentants des personnels soumis aux dispositions de la présente loi aux commissions administratives paritaires et au moins 2 % des suffrages exprimés lors de ces mêmes élections dans chaque fonction publique. Cette audience est appréciée à la date du dernier renouvellement de chacun des conseils supérieurs précités.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre, prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres. " ■ [lien droits syndicaux](#) (décret n° 82-447 du 28.05.82 et [circulaire du 18.11.82](#)).

» **Droit des fonctionnaires à participer à l'organisation des services publics**, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles à leur carrière, par le biais de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs (*art. 9*).

## La Fonction publique et le paritarisme

Les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation et de direction sont des fonctionnaires. Ils relèvent du statut général de la Fonction publique (Fonction publique d'Etat), titres I et II. Le premier statut général Fonction publique date du 19 octobre 1946. Il a subi deux évolutions : l'ordonnance du 4 février 1959, puis sa forme actuelle titre I, [loi 83-634](#) du 13.07.83 et titre II, [loi 84-16](#) du 11.01.84.

"**Art 12** - Les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires de l'Etat, définie à l'article 9 du titre premier du statut général, sont notamment : le conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat, les commissions administratives paritaires, les comités techniques paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité.

L'article 14 du titre II précise :

"Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs commissions administratives paritaires comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Les membres représentant le personnel sont élus à la représentation proportionnelle. Les listes de candidats sont présentées par les organisations syndicales représentatives.

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du corps."

■ [lien décret 82-451 du 28-05-1982 – circulaire du 23.04.1999](#)

### *Commentaire syndical*

*C'est à partir de ces textes fondamentaux que les personnels peuvent prétendre à une évolution de carrière réglementée, encadrée et contrôlée.*

*Au-delà des critiques que nous pouvons formuler - la CGT a de nombreuses revendications d'améliorations des carrières des fonctionnaires - ce système est une garantie vis-à-vis de chaque salarié.*

Il existe, en outre, un Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat : 13 du titre II.

■ [lien décret 82-450 du 28.05.1982](#)

**Art. 13** - Le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat comprend, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales des fonctionnaires. Il est présidé par le Premier Ministre qui veille à l'application de la présente loi.

Le Conseil supérieur connaît toute question d'ordre général concernant la Fonction publique de l'Etat dont il est saisi, soit par le Premier Ministre, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il est l'organe supérieur de recours en matière disciplinaire, d'avancement et en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle."

Enfin, les problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services sont traités dans des comités techniques paritaires :

CTPM : comité technique paritaire ministériel

CTPA : comité technique paritaire académique

CTPD : comité technique paritaire départemental

■ [lien décret 82-452 du 28.05.1982](#).

►► *Cf. articles 15 et 16, titre II :*

"**Art. 15** (modifié par la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987) - Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités techniques paritaires. Ces comités connaissent des problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, au recrutement des personnels et des projets de statuts particuliers. Ils comprennent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires.

**Art. 16** - Il est institué, dans chaque département ministériel ou groupe de départements ministériels, un comité central d'hygiène et de sécurité et, éventuellement, des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux.

La création des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux est de plein droit à la demande des comités techniques paritaires concernés."

►► **Par ailleurs, sans qu'il existe une structure spécifique**, mais là aussi à partir de leur représentativité, (art. 8, titre I) :

"Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail."

*Commentaire syndical*

*Chacun mesure les droits importants contenus dans ces textes et aussi leurs limites quand le rapport de forces ne permet pas d'imposer les règles inscrites dans la loi.*

*Ces textes posent en grand l'enjeu démocratique de la place du syndicalisme dans l'entreprise en général et dans la Fonction publique en particulier.*

L'examen des décisions individuelles relatives à la carrière

Vos droits et la commission administrative paritaire (*circulaire du 23.04.99*).

Les CAP sont obligatoirement consultées pour toute décision individuelle. L'avis des commissions ne lie pas l'autorité ayant pouvoir de décision, mais l'absence de consultation d'une commission dont l'avis est requis entache d'irrégularité la décision intervenue.

Les décisions individuelles entraînant consultation de la CAP peuvent être ainsi énumérées :

- a) Titularisation et refus de titularisation ;
- b) Etablissement de la liste d'aptitude en cas de recrutement dans un corps par promotion interne ;
- c) Avancement de grade ;
- d) Décisions de nature disciplinaire et décisions de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un stagiaire ;
- e) Information de la CAP lorsqu'une demande de décharge de service se révèle incompatible avec la bonne marche du service ;
- f) Pour l'avancement d'échelon la consultation de la CAP pour l'attribution des réductions ou majorations de l'ancienneté est requise pour cet avancement ;
- g) En matière de détachement ;
- h) Décisions portant refus de congé pour formation syndicale ;
- i) Décisions portant refus de formation ;
  - l'autorité administrative ne peut opposer trois refus successifs à une demande de formation ou à une demande de congé de formation professionnelle qu'après avis de la CAP ;
  - la CAP est saisie dès la première demande lorsque le refus de congé de formation professionnelle est motivé par les nécessités du fonctionnement du service et prévoit les cas où il peut être différé après avis de la CAP ;
- j) Décisions de mise en disponibilité sur la demande du fonctionnaire. La mise en disponibilité accordée de droit n'est pas soumise à la consultation de la CAP ;
- k) Décisions de nature disciplinaire ou assujetties à la même procédure. Il s'agit des sanctions disciplinaires, du licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- l) Etablissement des tableaux périodiques de mutation ;
- m) Décisions d'acceptation de démission ;
- n) **Sur demande de l'intéressé**, la CAP peut saisir le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat lorsque l'administration s'oppose pendant deux années successives à l'inscription à un tableau d'avancement de l'agent qui a fait l'objet d'une proposition de la CAP pour les deux années) ;
- o) En matière de notation les CAP ont connaissance des notes et appréciations ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent proposer la révision de la notation ;
- p) **Sur demande de l'intéressé**, décision de refus d'acceptation de la démission ;
- q) Décisions statuant sur les demandes de réintégration ;
- r) Admission à la retraite d'un fonctionnaire cessant d'être en position hors cadres et qui n'est pas réintégré dans son corps d'origine ;
- s) **Sur demande de l'intéressé**, les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- t) **Sur demande de l'intéressé**, les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

### Cas où la CAP est consultée si vous en avez fait la demande au préalable

Il vous suffit d'écrire au Recteur, Président de la CAPA (préciser votre corps) ou à l'Inspecteur d'académie, Président de la CAPD des professeurs des écoles et instituteurs (voie directe) et d'en envoyer une copie aux représentants du personnel à la CAP.

### Cas où vous n'êtes pas d'accord avec une décision après avis de la CAP

Ex : un "avis défavorable" en CAP pour un avancement PE, certifié, ...

1°) Vous pouvez demander à consulter votre dossier administratif au rectorat ou à l'IA et, dans le même temps, préciser que vous souhaitez que vous soit communiqué le procès verbal de la CAP pour la seule partie de la décision et des débats vous concernant.

La procédure est prévue : "Il convient de noter que les articles 3 et 6 bis de la **loi n° 78-753** du 17.07.1978 relative à la liberté d'accès aux documents administratifs, complétée par la **loi n° 79-587** du 11.07.79, garantissent l'accès des citoyens aux documents administratifs nominatifs qui les concernent ou qui leur sont opposés. Tous les documents élaborés par les commissions administratives paritaires, et notamment les procès-verbaux de leurs réunions, doivent être considérés comme des documents nominatifs. Il est donc recommandé que les procès-verbaux des commissions administratives paritaires soient désormais rédigés de telle façon que les appréciations relatives à chaque agent puissent être isolées afin, le cas échéant, de communication aux intéressés et d'insertion dans le dossier individuel".

2°) Recours : voir chapitre **le recours** ■ **lien**

#### ►► **Droit de grève reconnu aux fonctionnaires (art. 10)**

« Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ».

#### *Commentaire syndical*

##### *Le droit de grève (légal depuis 1946)*

*En 1983, le statut général de la Fonction publique précise que les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. La loi n° 87-588 du 30.07.87, dans son article 89 dit "amendement Lamassoure", a réintroduit la retenue de 1/30e du salaire brut mensuel pour service non fait pendant une fraction quelconque de la journée. Le montant de la retenue doit être calculé sur la base de la rémunération brute du mois au cours duquel le service non fait a été constaté. L'arrêt Omont stipule que les retenues pour fait de grève doivent être opérées jusqu'au jour où l'intéressé a un service à assurer et où il a été constaté que ce dernier n'a pas été effectué. Le tribunal administratif de Marseille a précisé le 10.07.06 : "... qu'au demeurant, l'intéressé n'ayant pas assuré son service du 12 mai 2003 au 13 juin 2003 ... le recteur ... était en situation... pour lui prélever... 32/30es du traitement".*

*tout salarié est protégé par un préavis déposé par une organisation syndicale à l'autorité hiérarchique, cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.*

*aucun salarié gréviste ne doit se déclarer en tant que tel.*

*En cas de contestation sur les jours de grève, la jurisprudence récente (du 10.07.06) utilise le relevé d'absence des élèves et le cahier de texte comme preuves des services faits ou non faits pour le décompte des jours.*

*Depuis toujours le droit de grève est attaqué et régulièrement remis en cause. L'arrêt "Omont" et l'amendement "Lamassoure" pénalisent lourdement l'Education nationale. Même si ces textes existent, ils peuvent être diversement interprétés en fonction du "fait du prince" : en 1995, l'arrêt Omont n'avait pas été appliqué et la plupart des jours de grève payés ; c'est l'inverse qui s'est produit en 2003 pour "punir" les enseignants !*

*Seul le rapport de force nous permet d'obtenir satisfaction sur nos revendications mais aussi sur l'application des textes, ce n'est pas la justice qui améliorera le droit de grève.*

■ **lien** : **Circulaire du 30 juillet 2003** relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève

►► **Droit des fonctionnaires à une protection à l'occasion de leurs fonctions (art. 11)** « Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. "

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires.

### *Commentaire syndical*

*Cette protection représente une contrepartie des obligations professionnelles assumées par le fonctionnaire et l'agent public non titulaire et constitue pour l'administration un devoir et pour les personnels un droit si les actes les mettant en cause ne sont pas dépourvus de tout lien avec le service.*

*Ce lien de causalité est le facteur de mise en jeu de l'obligation due par la collectivité publique de tutelle et, partant, de sa responsabilité.*

*Deux situations sont en particulier visées par la loi :*

- *Celle de l'agent assigné devant une juridiction de l'ordre judiciaire (pénale ou civile) pour des faits qui se rattachent à l'exercice de ses fonctions et pour lesquels un ou des tiers demandent réparation.*
- *Celle dans laquelle l'agent est victime de menaces, violences, voie de fait, injures, diffamations ou outrages.*

## **1) Agent assigné devant une juridiction pénale ou civile pour des faits qui se rattachent à l'exercice de ses fonctions et pour lesquels un ou des tiers demandent réparation. ■ [lien circulaire FP/3 n°1665 du 16.07.87](#)**

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

En tout état de cause, il apparaît indispensable que le fonctionnaire informe l'administration dont il relève de toute citation ou assignation qui lui serait délivrée pour des faits survenus au cours ou à l'occasion du service.

## **2) Agent victime de menaces, violences, voie de fait, injures, diffamations ou outrages.**

■ [liens Loi 83-634 du 13 juillet 1983 ; Circulaire FP/3 n° 1665 du 16 juillet 1987 ; circulaire n° 97-136 du 30 mai 1997](#)

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Seuls les dommages qui constituent les conséquences d'attaques dont a pu être victime l'agent, du fait des fonctions qu'il exerce, sont réparables au titre de la protection statutaire. Cette relation de « conséquences » peut être facilement reconnue lorsque sont en cause les suites d'agressions contre les personnes ou les dégradations de biens commises, pendant la durée du service, dans l'enceinte de l'établissement ou à ses abords immédiats (par exemple, sur les lieux où sont habituellement stationnés les véhicules du personnel).

S'agissant de faits similaires commis contre l'agent en dehors du temps et lieu du service, le lien avec les fonctions peut également être établi en raison de la personnalité de l'agresseur (élèves, anciens élèves ou leurs proches).

Dans le cas particulier des vols, il faut que l'acte ait eu pour mobile, non un simple désir d'appropriation du bien, mais l'intention de nuire à la victime en raison de sa qualité professionnelle.

### **• Modalités pratiques de la protection des agents.**

Les dommages de nature corporelle relèvent de la législation sur les accidents de service ou de travail. La pension ou l'allocation temporaire d'invalidité est réputée réparer forfaitairement tous les dommages corporels et les préjudices personnels (pretium doloris, trouble dans les conditions d'existence, douleur morale, préjudice esthétique, préjudice d'agrément).

**Ce sont donc les dommages causés aux biens qui sont principalement concernés par le droit statutaire à réparations.**

L'administration prend en charge l'intégralité du préjudice. L'indemnité correspond au coût de la réparation ou de la remise en état du bien, dans la limite de sa valeur vénale. L'indemnisation peut-être immédiate, dès lors que les pièces justificatives ont été produites, sans qu'il soit nécessaire de savoir si les auteurs de l'attaque ou de l'attentat ont été identifiés ou non.

Dans le cadre particulier des dommages causés à leurs véhicules du fait d'actes de violence liés à l'exercice de leurs fonctions, l'administration a mis en place une procédure simplifiée d'indemnisation garantissant aux agents de l'État affectés dans les établissements d'enseignement public, lycées, collèges et écoles, un règlement global et rapide de ces sinistres. Seuls sont concernés les agents sociétaires ou adhérents d'un organisme d'assurance ayant passé convention avec l'État. La mise en oeuvre de cette procédure d'indemnisation est subordonnée à l'intervention d'une décision du recteur d'académie attestant du droit de l'agent à bénéficier de la protection juridique (note de service n° 97-137 du 30 mai 1997 RLR 610-7 e) ; B.O. n° 24 du 12 juin 1997).

**L'administration ne se borne pas à réparer les dommages. Elle offre également à l'agent agressé toute mesure utile de protection. À ce titre, elle prend en charge les frais d'instance, en particulier les honoraires d'avocat, entraînés par les procédures civile ou pénale que l'agent a engagées contre ses agresseurs. L'administration a en outre la faculté d'engager, pour sa part, des poursuites pénales et, le cas échéant, disciplinaires contre l'agresseur.**

### **• Les démarches à effectuer.**

L'agent victime d'une agression doit en faire la déclaration à son chef d'établissement dans les meilleurs délais. Si le lien entre l'agression et la qualité d'agent public ne ressort pas clairement de la relation des faits, il convient de joindre à la déclaration toutes les pièces susceptibles d'en établir l'existence (procès-verbaux de police ou de gendarmerie, témoignages, etc.). Le chef d'établissement transmet ce dossier, accompagné de son propre rapport circonstancié, dans un délai de trois jours ouvrables à compter de la date des faits, au recteur d'académie. C'est ce dernier qui a compétence pour accorder la protection statutaire et déterminer la forme qu'elle doit revêtir.



Pour autant, les dispositions statutaires ne subordonnent pas la protection que la collectivité publique doit assurer à ses agents au dépôt d'une plainte par ces derniers même si, en la circonstance, l'abstention d'un agent de l'État pourrait apparaître comme un manque d'intérêt à la répression d'agissements portant atteinte à la dignité de ses fonctions. (**Note de service n° 83 - 346** du 19 septembre 1983)

### Commentaire syndical

**Attention, il s'agit de dossiers très complexes, difficiles à constituer, et qui imposent obligatoirement l'aide du syndicat.**

#### ► Le délit d'outrage.

##### Le délit d'outrage

**Art. 433-5 du Code pénal** : "Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie.

Lorsqu'il est adressé à une personne dépositaire de l'autorité publique, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende.

Lorsqu'il est adressé à une personne chargée d'une mission de service public et que les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende.

Lorsqu'il est commis en réunion, l'outrage prévu au premier alinéa est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende, et l'outrage prévu au deuxième alinéa est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende."

Les personnels doivent exiger du chef d'établissement (si nécessaire) qu'il porte plainte au nom de l'établissement. Cela ne relève pas d'une obligation (sauf cas d'intrusion extérieure) mais d'une démarche collective normale.

Consulter un médecin, en cas de dommages physiques, qui établit un constat en appui de la plainte.

**L'agression physique ne relève pas de ce délit mais il faut commencer par cela.**

► **Garantie pour les fonctionnaires et agents non-titulaires** de la Fonction publique de ne pas être condamnés pour des faits non intentionnels.

**Art 11 bis A** – Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article **121-3 du code pénal**, les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie.

#### Limite juridique

**Art. 121-3 (Code pénal)** – Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure.

### Commentaire syndical

La jurisprudence pénale à l'heure actuelle, prouve que la responsabilité pénale des personnels de l'Education nationale est de plus en plus engagée.

#### ► Protection des personnes, des données à caractère personnel

Les traitements automatisés d'informations à caractère personnel font l'objet d'une protection légale particulière dont la violation expose son auteur à des sanctions pénales ■ **lien loi 78-17** du 6.01.78 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

## ● Autres droits

### ▶▶ Droit à communication du dossier administratif, de la notation et appréciations (art. 17 et 18)

#### *Commentaire syndical*

- *Votre dossier administratif est :*
  - *au rectorat pour les personnels du second degré,*
  - *à l'inspection académique pour les personnels du premier degré.*
- *Toutes les pièces importantes sur votre carrière s'y trouvent : nominations successives, notations, rapports d'inspection, vos lettres personnelles adressées par voie hiérarchique, les reclassements, la validation des services pour la retraite,...*
- *Toutes les pièces, sans exception, doivent être classées par rubrique et numérotées.*
- *Vous pouvez obtenir toutes les photocopies désirées de votre dossier (sous réserve de paiement de celles-ci).*
- *Dans le second degré (collège, lycée, LP, EREA), le chef d'établissement a un dossier. Ce dossier dit "collégial" peut contenir des pièces supplémentaires non transmises au rectorat. Demandez à le consulter et n'hésitez pas à demander des photocopies.*
- *Si vous n'êtes pas d'accord avec la présence d'un document ou avec le contenu de celui-ci, vous devez écrire à l'autorité concernée pour en demander le retrait.*

### ✓ Demande de consultation –modèle-

<i>M., Mme, Mlle...</i>	<i>A..... le.....</i>
<i>Grade, discipline</i>	
<i>Etablissement</i>	
	<b><i>Second degré :</i></b> à M. le recteur s/c du principal ou du proviseur, ou du directeur
	<b><i>Premier degré :</i></b> à M. l'inspecteur d'académie
Objet : dossier administratif Demande de consultation	
Monsieur... J'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance un rendez-vous auprès de vos services afin de pouvoir consulter Mon dossier administratif et ce conformément aux textes en vigueur ( <i>loi 78-753</i> du 17.07.78, <i>loi 79-587</i> du 11.07.79 et <i>lettre FP n° 1430</i> du 05.10.81). (1)	
Je vous prie d'agréer, Monsieur..., l'expression de mon respect.	Signature
<i>PS : lettre transmise par voie hiérarchique et par voie directe.</i>	

1) Si vous désirez vous faire accompagner, ce que nous vous conseillons, rajoutez le paragraphe suivant : "Je souhaite être accompagné-e- d'une personne de mon choix, d'un délégué syndical".

### ▶▶ Droit à la mobilité (art. 14)

### ▶▶ Droit à la communication du dossier et à l'assistance de défenseurs en cas de procédure disciplinaire (art. 19)

■ **lien chapitre obligations, fautes et sanctions**

►► Droit à une rémunération après service fait (art. 20)

►► Droit à des congés annuels, congé de maladie, des congés de maternités liées aux charges parentales, des congés de formation professionnelle, des congés de formation syndicale (art. 21).

La loi n° 2007-148 du 2.02.2007 précise que les agents ont droit :

- à des congés pour validation des acquis de l'expérience
- à des congés pour bilan de compétences

►► Droit à la formation professionnelle tout au long de la vie (art. 22) :

« Sans préjudice des actions de formation professionnelle prévues par les statuts particuliers, tout agent bénéficie chaque année, en fonction de son temps de travail, d'un droit individuel à la formation qu'il peut invoquer auprès de toute administration à laquelle il se trouve affecté parmi celles mentionnées à l'article 2. Ce droit est mis en oeuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son administration. Celle-ci prend en charge les frais de formation.

Les actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation peuvent avoir lieu, en tout ou partie, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les agents bénéficiaires perçoivent une allocation de formation.

Les fonctionnaires peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. » Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions et modalités d'utilisation et de financement du droit individuel à la formation, le montant et les conditions d'attribution de l'allocation de formation dont peuvent bénéficier les agents en vertu du quatrième alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles un fonctionnaire peut accéder à un autre corps ou cadre d'emplois à l'issue d'une période de professionnalisation. »

- *lien*, décret concernant les fonctionnaires de l'Etat, (*à venir*)  
décret concernant les non-titulaires et ouvriers d'Etat. (*à venir*)

# Obligations

**Loi 83-634 du 13 juillet 83 (art. 25-30)** ■ [lien](#)

Ces obligations concernent aussi les agents non-titulaires

## ● Obligations

### ► Cumul d'activités et encouragement à la création d'une entreprise.

« - L'article 25 de la **loi n° 83-634** du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigé :

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 d'un an 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 la moitié 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.

II. - L'article 25 de la **loi n° 83-634** du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est applicable aux ouvriers régis par le régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat. ».

■ [lien décret 2007-658](#) du 2.05.2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires et agents non-titulaires.

►► **Secret professionnel** dans le cadre des règles instituées dans le code pénal (**article 226-13** du code pénal).  
Il s'agit d'une obligation pénalement sanctionnée. Toutefois, il peut y avoir en cas de manquement à l'obligation du secret professionnel une sanction disciplinaire alors même qu'aucune procédure pénale ne serait engagée.

**Limite juridique**

L'**article 226-14** du code pénal précise que l'**article 226-13** n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret à celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices  
L'article 40 du code de procédure pénale exige la révélation du secret professionnel dans le cadre de l'obligation de signalement de délits ou crimes. Tout fonctionnaire ou agent de la fonction publique est tenu, en cas de connaissance d'un délit ou d'un crime dans l'exercice de ses fonctions, d'en informer sans délai le procureur de la République.

►► **Discretion professionnelle** en direction du public mais aussi à l'intérieur du service.

Sa non-observation ne donne jamais lieu à une sanction pénale mais peut donner lieu à une sanction disciplinaire. En effet, la jurisprudence administrative considère que le fait pour un fonctionnaire de communiquer des informations à un autre fonctionnaire dont les attributions ne lui permettent pas d'avoir connaissance contrevient à l'obligation de discrétion professionnelle (Conseil d'Etat 5.10.1960).

**Limite juridique** : liberté d'accès aux documents administratifs :

Loi 78-753 du 17.07.78

Décret 2001-493 du 6.06.2001

Note de service 82-009 du 7.10.82

►► **Satisfaction aux demandes d'information du public**

**Limite juridique** : le secret professionnel, la discrétion professionnelle

►► **Obligation d'exercice personnel des tâches confiées et de se conformer aux instructions de leurs supérieurs hiérarchiques.**

**Limite juridique**: instructions illégales et de nature à compromettre gravement un intérêt public. L'illégalité doit être manifeste et non supposée

**Limite juridique**: l'agent est protégé s'il est victime d'harcèlement sexuel ou moral avéré. Tout agent ayant enjoint de procéder ou ayant procédé à ces agissements est passible d'une sanction disciplinaire.

## ● Faute, manquement ou violation d'une obligation et sanction.

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 (art. 29).

### *Commentaire syndical*

*Il n'existe aucune définition légale de la faute. C'est l'administration qui apprécie, sous le contrôle du juge administratif, si l'acte ou le comportement d'un agent est fautif.*

*Mais en matière disciplinaire, la charge de la preuve des faits reprochés incombe à l'administration. Toute procédure disciplinaire ne peut être engagée que sur des faits matériellement établis.*

### ► Fautes

- Tout manquement ou toute violation d'une obligation statutaire constitue une faute.
- La violation d'une obligation dégagée par la jurisprudence constitue aussi une faute disciplinaire dans le cadre du respect du principe de la laïcité et du respect du principe de neutralité
- La violation d'une règle générale commise par un fonctionnaire en raison de la nature des fonctions qu'il exerce constitue aussi une faute disciplinaire (discrimination, atteinte à la vie privée, concussion, corruption, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts).

### **Limite juridique** : distinction entre faute de service et faute personnelle

La faute de service se caractérise par une défaillance dans le fonctionnement du service et est non imputable à l'agent. La faute personnelle, détachable du service peut être :

- une faute dépourvue de tout lien avec le service
- une faute commise en service et que sa gravité ou que son caractère délibéré rend détachable du service (ex. : agression sur le lieu de travail)
- une faute commise en dehors du service mais non dépourvue de tout lien avec le service (ex. : utilisation de la voiture de fonction à des fins personnelles).

### ► La sanction disciplinaire

- La sanction ne peut être rétroactive
- Le fonctionnaire ne peut être sanctionné qu'une seule fois pour un même fait
- La sanction doit être motivée. Elle doit préciser les motifs de droit et de fait sur lesquels est fondée la sanction. La jurisprudence exclut la simple référence à la vie d'un organisme consultatif (exemple CAP) ou à un document qui n'est pas joint à la décision.
- La sanction doit être proportionnée à la faute
- seules les sanctions prévues par la loi peuvent être infligées (art. 66 de la **loi 84-16**, art. 43 du **décret 86-83**, art. 10 du **décret 94-874**)
- la sanction disciplinaire est individuelle et ne peut être collective
- l'action disciplinaire est imprescriptible

## ✓ Typologie des sanctions

<i>Sanctions applicables aux fonctionnaires</i>	Sanctions applicables aux stagiaires et non titulaires
<p><b>Premier groupe</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- avertissement</li><li>- blâme</li></ul> <p>Aucune consultation du Conseil de discipline</p> <p><b>Droit du fonctionnaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- consulter son dossier administratif et produire des observations</li></ul> <p>Ces sanctions ont un caractère de réprimande. L'avertissement ne doit pas figurer au dossier administratif. Le blâme figure au dossier et doit être supprimé au bout de trois ans.</p>	<p><b>➤ Stagiaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- avertissement</li><li>- blâme</li><li>- exclusion temporaire d'une durée maximale de deux mois</li><li>- déplacement d'office</li><li>- exclusion définitive</li></ul> <p><b>➤ Non-titulaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- avertissement</li><li>- blâme</li><li>- exclusion temporaire avec retenue de traitement des fonctions pour une durée maximale de six mois pour 1 CDD, d'un an pour 1 CDI</li><li>- licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement</li></ul>
<p><b>Deuxième groupe</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- radiation du tableau d'avancement</li><li>- abaissement d'échelon</li><li>- exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours</li><li>- déplacement d'office (à distinguer de la mutation d'office dans l'intérêt du service qui ne relève pas de la sanction disciplinaire)</li></ul>	
<p><b>Troisième groupe</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la rétrogradation</li><li>- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans</li></ul>	
<p><b>Quatrième groupe</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la mise en retraite d'office</li><li>- la révocation</li></ul>	

## ✓ Sanction disciplinaire et sanction pénale

Les sanctions pénales peuvent avoir une influence sur la situation administrative de l'agent

- interdiction d'exercice dans la fonction publique
- déchéance des droits civiques

Ces sanctions entraînent automatiquement la radiation. Tout enseignant condamné pour délit ou crime contraire aux mœurs est radié.

- Mentions portées au Bulletin n° 2 du casier judiciaire. C'est au pouvoir discrétionnaire de l'administration sous le contrôle du juge administratif.

### Commentaire syndical

*En cas de problème concernant ces mentions, il faut en discuter avec les élus du personnel en CAPN.*

## ✓ Qui a le pouvoir de sanctionner pour les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation ?

- titulaire : c'est le recteur ou l'inspecteur d'académie qui a le pouvoir de sanction pour le 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupe. Pour le 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> groupes, c'est le ministre qui a le pouvoir.

Mais attention ! il ne faut pas confondre pouvoir de sanctionner et pouvoir de saisir la CAP. Ce sont toujours les CAPA et CAPD qui sont consultées préalablement à la décision. Ces CAP siègent alors en Conseil de discipline.

Le pouvoir de saisir la CAPA ou la CAPD siégeant en Conseil de discipline est délégué au recteur pour la CAPA et à l'inspecteur d'académie pour la CAPD.

Deux exceptions, ce dispositif ne s'applique ni aux stagiaires, ni aux personnels affectés en vice-rectorat

- stagiaires : c'est la commission paritaire nationale qui siège pour statuer sur les sanctions du déplacement et de l'exclusion définitive de service.

- personnels affectés en vice-rectorat : pour toutes les sanctions, c'est la commission administrative paritaire nationale qui siège.

Attention, la mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle prévue à l'article 70 de la loi 84-16 du 11 janvier 84 ■ **lien** relève toujours de la compétence du ministre. L'insuffisance professionnelle s'apprécie au regard d'un comportement professionnel d'ensemble (mauvaise organisation, incapacité à établir des relations avec les collègues, pour les enseignants incapacité à maintenir la discipline dans leur classe). L'insuffisance professionnelle ne relève pas d'une sanction.

✓ La mesure de suspension prévue à l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Il ne s'agit pas d'une sanction mais d'une mesure conservatoire qui vise à écarter du service l'agent à qui il est reproché d'avoir commis une faute grave. Cette mesure est limitée dans le temps : 4 mois, sauf en cas de poursuite pénale. L'agent suspendu conserve son traitement. La suspension prend fin si l'administration décide de la lever ; à l'issue d'une procédure disciplinaire ; à l'issue des 4 mois

✓ La procédure disciplinaire

C'est le décret 84-961 du 25.10.1984 qui organise la procédure disciplinaire concernant le fonctionnaire de l'Etat.

#### Commentaire syndical

C'est un décret très important à lire si vous êtes convoqué à un Conseil de discipline soit en tant que agent incriminé, soit en tant que défenseur de l'agent, soit en tant que membre de la CAP siégeant en conseil de discipline.

#### - Quelques précisions

- information obligatoire de l'agent

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

- instruction

- . enquête
- . droit du fonctionnaire de présenter des observations et de citer des témoins.
- . fonctionnaire convoqué 15 jours au moins avant la date de la réunion par lettre recommandée
- . avis du conseil de discipline motivé et transmis à l'autorité qui a le pouvoir disciplinaire

- recours (dans l'ordre). Nous vous conseillons de respecter, en cas de procédure disciplinaire, l'ordre suivant

. gracieux : auprès de l'autorité qui a infligé la sanction ou hiérarchique : auprès du supérieur hiérarchique de l'autorité qui a infligé la sanction, en tout état de cause, dans les deux mois suivants la notification de la décision à l'agent.

. devant le Conseil Supérieur de la Fonction publique d'Etat (CSFPE) : art. 10 décret 84-961 du 25.10.1984 ■ **lien**. Le fonctionnaire sanctionné peut saisir la commission de recours de cette instance. Le recours ne suspend pas l'exécution de la sanction. Cette instance doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision.

. contentieux auprès du juge administratif. Le recours doit être intenté dans un délai de deux mois suivant la décision de l'autorité communiquée à l'intéressé. Attention, ce délai est prorogé en cas de recours gracieux ou avis du CSFPE.

#### Commentaire syndical

Ce chapitre sur les obligations et la discipline met en valeur la nécessité pour tout agent d'informer son syndicat ou/et les élus du personnel (CAPN, CAPA, CAPD) dès le début du moindre conflit. Cela éviterait souvent des drames, des abus de la part de la hiérarchie et des procédures disciplinaires traumatisantes.

Un rappel : tout ordre doit être écrit. Toute référence à un texte doit être accompagnée de ce texte.

En matière de procédure disciplinaire, nous conseillons le recours à des militants confirmés pour être défenseurs.



# Recours

## Les Recours pré-contentieux : recours gracieux et hiérarchique

L'administration doit à la suite de toute décision vous informer de vos droits de recours et indiquer les voies et délais de manière précise sur toute décision étant susceptible de faire grief.

### ● Le recours gracieux et hiérarchique

#### ▶▶ Le litige

1. Vous contestez une décision prise par votre administration et vous souhaitez la faire annuler ;
2. Vous estimez que vous disposez d'un droit et vous souhaitez le faire reconnaître.

Vous pouvez adresser une réclamation à votre administration en faisant un recours gracieux et/ou un recours hiérarchique.

#### ▶▶ Les démarches pré-contentieuses obligatoires auprès de l'administration

Vous pouvez adresser votre demande :

- à l'autorité administrative qui a pris la décision que vous contestez, c'est le recours gracieux ;
- au supérieur hiérarchique de cette autorité, c'est le recours hiérarchique.

Rédiger votre réclamation sur papier libre et transmettez-la par la voie hiérarchique. Conserver les accusés de réception

#### 1. L'annulation d'une décision vous faisant grief (excès de pouvoir)

Vous estimez que votre administration a pris une décision irrégulière vous concernant et vous souhaitez la faire annuler sur un point de droit.

#### ▶▶ Démarche

Le délai est de deux mois à compter de la publication ou de la notification de la décision litigieuse, sans opposabilité de délais si les voies et délais de recours ne sont pas indiqués. L'administration dispose d'un délai de réponse de deux mois à compter du moment où elle a reçu votre demande. Si elle ne répond pas dans ce délai, son silence équivaut à un rejet implicite de votre demande. Vous pouvez former un recours hiérarchique contre une décision explicite ou implicite de rejet de votre recours gracieux.

Lorsque l'administration ne vous a pas répondu dans le délai de deux mois qui lui était imparti, vous pouvez saisir le juge administratif contre la décision implicite de rejet dans un délai de deux mois à partir de l'expiration du délai.

Si l'administration a rejeté explicitement votre demande, vous pouvez saisir le juge administratif, dans un délai de deux mois à partir de la notification de la décision de rejet.

#### 2. La reconnaissance d'un droit d'une réparation pécuniaire (plein contentieux)

Vous estimez que vous disposez d'un droit à l'égard de l'administration, notamment un droit pécuniaire. Vous devez, dans les meilleurs délais, demander à l'administration de reconnaître ce droit.

#### ▶▶ Démarche préalable obligatoire

Si l'administration vous répond expressément et refuse votre demande, vous pouvez saisir le juge administratif dans un délai de deux mois à compter de la notification de la réponse.

Si l'administration ne répond pas, vous pouvez saisir le juge administratif. Il n'y a pas de délais. Il convient toutefois de ne pas trop tarder car les dettes de l'administration sont prescrites au bout de quatre ans.

## Le recours contentieux devant le tribunal administratif (excès de pouvoir et plein contentieux)

#### ▶▶ Le litige

Vous êtes fonctionnaire et un litige vous oppose à l'administration. Dans certains cas, vous pouvez saisir le tribunal administratif.

Ces recours se divisent en deux grandes catégories :

- le recours pour excès de pouvoir, si vous estimez que l'administration a pris une décision irrégulière à votre égard ;
- le recours de plein contentieux pour réparer pécuniairement une faute de l'administration.

### ►► Recours pour excès de pouvoir

Vous avez un délai de deux mois pour saisir le juge :

- à compter de la notification de la décision ;
- si vous avez déposé un recours gracieux ou hiérarchique et que vous n'avez pas eu de réponse au terme d'un délai de deux mois.

Le recours n'a pas d'effet suspensif, la décision contestée continue de s'appliquer jusqu'au jugement.

Le juge peut seulement annuler la décision. Il peut condamner l'administration à vous verser des indemnités sous réserve de demande chiffrée préalable et adresser dans certaines conditions des injonctions.

### ►► Recours de plein contentieux

Il intervient si vous estimez que vous disposez d'un droit, et que l'administration refuse de le reconnaître ou garde le silence.

Si l'administration vous a répondu, vous avez un délai de deux mois à compter de la notification pour saisir le juge. Sinon, il n'y a pas de délais précis. L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire pour les fonctionnaires. Les dettes de l'Etat sont prescrites au bout de 4 ans.

Si le juge vous donne raison, il peut notamment condamner l'administration à vous verser une indemnité réparatrice.

### ►► Quel tribunal saisir ?

En règle générale, vous devez saisir le tribunal administratif du lieu où se trouve votre résidence administrative dont vous ou le lieu de résidence pour les retraités. Il y a toutefois de très nombreuses exceptions. Renseignez-vous au préalable.

#### *Commentaire syndical*

*Dans tous les cas, prenez conseil auprès de votre organisation syndicale avant d'engager une démarche devant la juridiction administrative. Préférez une solution négociée à une décision non négociable rendue par le tribunal administratif dont la décision négative vaut application à tous les personnels au titre de la jurisprudence.*

# Médiation

## ● Les missions et compétences

Un médiateur de l'éducation nationale, des médiateurs académiques et leurs correspondants reçoivent les réclamations individuelles concernant le fonctionnement du service public de l'éducation nationale dans ses relations avec les usagers et ses agents.

Le médiateur de l'éducation nationale :

- reçoit les réclamations concernant le fonctionnement des services centraux du ministère et des établissements qui ne relèvent pas de la tutelle d'un recteur d'académie ;
- est le correspondant du Médiateur de la République ;
- coordonne l'activité des médiateurs académiques ;
- remet chaque année au ministre chargé de l'éducation et de l'enseignement supérieur et au ministre de la recherche pour les activités de recherche dans l'enseignement supérieur, un rapport public dans lequel il formule des propositions qui lui paraissent de nature à améliorer le service public de l'éducation nationale.

Les médiateurs académiques et les correspondants sont d'anciens responsables de l'éducation nationale, à la retraite et bénévoles. Ils reçoivent les réclamations concernant les services et les établissements situés dans le ressort de la circonscription dans laquelle ils sont nommés.

## ● Les prérogatives

Lorsque les réclamations leur paraissent fondées, les médiateurs, à leur niveau de compétence, émettent des recommandations aux services et établissements concernés. Ceux-ci les informent des suites qui leur ont été données. Si le service ou l'établissement saisi maintient sa position, il leur en fait connaître par écrit les raisons.

Pour l'instruction de ces affaires, le médiateur de l'éducation nationale peut faire appel en tant que de besoin aux services du ministère ainsi qu'aux inspections générales. Il en est de même des médiateurs académiques vis à vis des services académiques.

Agissant comme des conciliateurs, ils peuvent tenter de rapprocher les points de vue, à condition que chaque partie en manifeste le désir.

## ● Le médiateur de l'éducation nationale et le Médiateur de la République

En sa qualité de correspondant du Médiateur de la République, le médiateur de l'éducation nationale instruit les demandes émanant de ce dernier.

Les médiateurs académiques et leurs correspondants sont appelés à se rapprocher des délégués départementaux du Médiateur de la République en préfecture et dans les quartiers en difficultés à l'effet de nourrir une réflexion commune sur l'amélioration des relations entre l'administration, ses usagers et ses agents et à traiter des questions relevant de l'éducation nationale..

La saisine du Médiateur de la République ou de ses délégués départementaux, dans leur champ de compétence, interrompt la procédure de médiation spécifique à l'éducation nationale.

Il faut rappeler que le Médiateur de la République n'est pas compétent pour les différends qui peuvent survenir entre les agents en activité et leur administration.

[www.mediateur-de-la-republique.fr](http://www.mediateur-de-la-republique.fr)

## ● Le médiateur de l'éducation nationale et la Défenseure des enfants

Le médiateur de l'éducation nationale peut être conduit à traiter des réclamations transmises par la Défenseure des enfants, autorité créée par la loi du 6 mars 2000.

[www.defenseurdesenfants.fr](http://www.defenseurdesenfants.fr)

### ► Les textes de référence

✓ **note du 5 janvier 1999** sur le fonctionnement du dispositif de la médiation au ministère de l'éducation nationale (B.O. n° 2 du 14 janvier 1999)

✓ **décret n° 98-1082** du 01.12.1998 instituant des médiateurs à l'éducation nationale (J.O.-02.12.1998)