
Contenu

ARTICLE 1 Cet espoir improbable, ce nouveau récit, c'est vous qui le ferez surgir en 2021	2
Oasis de résistance de vie et de pensée	2
Article 2 Réforme de la fonction publique : zoom sur la première vague d'ordonnances.....	4
Quid des coûts à venir	5
Visite médicale	5
ARTICLE 2 BIS Complémentaire santé : les pratiques des centres de gestion décortiquées	5
Une mission qui s'est développée	6
Modalités de participation et garanties choisies.....	6
Avis des CDG sur la réforme	6
ARTICLE 3 La suspension du jour de carence prolongée jusqu'au 1er juin.....	7
Alertes sur les conditions d'emploi	7
15 départements à la loupe	8
ARTICLE 4 Double hiérarchie dans les collèges et lycées, ce casse-tête RH qui dure depuis plus de quinze ans	9
Disparité dans les approches	9
Les horaires, source de tension.....	10
ARTICLE 5 Jurisprudences.....	11
Nouveau calcul temporaire du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé	11
Droit du fonctionnaire faisant l'objet d'une procédure disciplinaire d'obtenir communication du dossier - Rappel des pièces devant figurer au dossier	12

ARTICLE 1 Cet espoir improbable, ce nouveau récit, c'est vous qui le ferez surgir en 2021

PAR Bastamag janvier 2021



Les crises et régressions que nous connaissons ne disparaîtront pas en 2021. Pourtant, l'avenir n'est pas forcément aussi sombre qu'il n'y paraît.

L'improbable peut changer le cours de l'histoire, nous rappelle Edgar Morin, qui fêtera ses 100 ans en 2021. D'improbable, nous en aurons bien besoin cette année qui vient. Le monde vacille, titube, et pas seulement du fait de la pandémie de Covid. L'année 2020 a été la plus chaude enregistrée en France depuis 1900. Le climat continue de se réchauffer. La baisse des émissions de gaz à effet de serre liée aux confinements n'est, pour le moment, qu'une parenthèse.

L'augmentation des inégalités n'a, elle, pas connu de pause. Les dix personnes les plus riches du monde ont accru leurs fortunes, déjà considérables, de 400 milliards de dollars depuis le début du printemps. Parmi elles, Jeff Bezos (patron d'Amazon), Larry Page (Google), Mark Zuckerberg (Facebook) et le français Bernard Arnault (LVMH), qui a doublé sa fortune – de 69 à 148 milliards – depuis mars. En France, de l'autre côté de la pyramide sociale, le nombre de personnes qui ne disposent que du RSA pour (sur)vivre dépasse désormais les deux millions, avec 100 000 allocataires supplémentaires en six mois (le montant du RSA est de 564 euros par mois pour une personne). La pauvreté augmente partout dans le monde. Les régimes autoritaires et les dictatures ne sont plus ébranlés, comme il y a dix ans avec le printemps arabe. Et l'Europe s'habitue peu à peu aux drames qui se produisent quotidiennement à ses portes : chaque jour, trois personnes perdent la vie en tentant de franchir la Méditerranée, alors qu'elles rêvaient d'un monde meilleur.

En France, ce processus de régression se traduit par une pernicieuse remise en cause de nos libertés. Du fait de la violence terroriste puis de la crise sanitaire, nous vivons depuis cinq ans sous le régime de l'état d'urgence.

Avec la nouvelle loi de sécurité globale et le durcissement des stratégies de maintien de l'ordre, l'année 2021 ne s'ouvre pas sous de meilleures auspices. L'historienne Danielle Tartakowsky, décèle « *une espèce d'acclimatation à une violence, révélatrice d'une société en tension et fruit de la désespérance* ». « *La société française est confrontée depuis 2015 à un regain de violence inédit depuis la guerre d'Algérie, qu'il s'agisse de violence sociale en miroir à la violence néolibérale, de violence terroriste, de violence à l'encontre de migrants qu'on laisse se noyer par centaines* », nous dit-elle.

OASIS DE RESISTANCE DE VIE ET DE PENSEE

Le tableau de 2021 semble bien sombre. Et pourtant. Une multitude de dynamiques d'émancipation et de mouvements de résistance, tous autant d'improbables, ont vu le jour : la révolution féministe qui se diffuse

depuis #Metoo (dont le dernier épisode est la légalisation du droit à l'avortement en Argentine), les marches pour le climat, les ZAD, ces multitudes de réseaux de solidarités qui se sont constitués pour venir en aide aux exilés, ces actions qui se sont mises en place pendant le confinement (comme à Marseille), les mobilisations de l'été contre les violences policières puis de cet hiver contre les lois liberticides, et cette révolte sociale diffuse – et parfois confuse – qu'a été le mouvement des gilets jaunes.

« Je crois en la nécessité d'organiser et de fédérer des oasis de résistance de vie et de pensée, de continuer à montrer la possibilité de changer de voie », continue de nous dire Edgar Morin. Comme lui, l'écrivain Alain Damasio, voyait dans ces mouvements émergents une pluralité d'îlots, prémices à la constitution d'archipels, eux-mêmes incarnant de nouveaux horizons de changement :

« L'Homme est pluriel, il faut permettre à tous ces archipels d'exister. C'est la seule manière de retourner progressivement le capitalisme et d'amener autre chose. »

Cette pluralité de pensées, de parcours, d'actions et de lieux est nécessaire pour ne pas réinventer une pensée unique. *« Chaque fois qu'on a voulu le faire, cela a abouti à une catastrophe »,* avertit Damasio.

L'écrivaine Alice Zeniter, lui fait écho : *« Pour qu'il y ait vraiment un « Grand Soir », à l'époque de la mondialisation, il faudrait que la révolution ait lieu à divers endroits du monde. Mais comment faire, alors, pour que cela ne se transforme pas en taboulé politique répugnant ? Sans les extrémistes religieux, sans les homophobes, sans les racistes, sans les misogynes ? »*

Vous avez là ce à quoi va s'attacher Basta ! en 2021 : décrire ces oasis de résistance de vie et de pensée qui s'organisent, raconter ces archipels qui se constituent au gré de manifestations, de grèves, de mouvements, de nouvelles ZAD, de réseaux de solidarité, des imaginations créatrices de nouvelles solutions... Et mettre en garde contre tout risque de « taboulé politique répugnant ».

Cet improbable qui nous redonnera espoir, ce nouveau récit, c'est vous qui le ferez surgir en 2021 et nous qui le raconterons.

Article 2 Réforme de la fonction publique : zoom sur la première vague d'ordonnances

Publié le 16/02/2021 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Ce mercredi 17 février, sont présentées en Conseil des ministres les ordonnances "négociation collective" et "protection sociale complémentaire". Celle sur l'égalité des chances dans l'accès à la haute fonction publique, ainsi que ses décrets, seront débattus le 22 février avec les employeurs et syndicats.

Ça s'accélère. Après plusieurs mois de discussions, les ordonnances « protection sociale complémentaire » (PSC) et « négociation collective » sont présentées ce mercredi 17 février en Conseil des ministres.

Pour mémoire, voici le timing prévu pour la réforme de la PSC, unanimement qualifiée d' « avancée sociale historique » :

- En 2021, le capital décès sera revalorisé pour toute la fonction publique ;
- En 2022, les agents publics de l'État verront sur leur fiche de paie une participation forfaitaire à leur complémentaire santé, en attendant le taux de 50 % minimum ;
- En 2024, les agents de la territoriale seront couverts en prévoyance à hauteur de 20 % du montant de leur contrat ;

Avant le 1er janvier 2026, tous les employeurs publics devront participer à la PSC de leurs agents à hauteur d'au moins 50 % de leur contrat santé.

De nombreuses questions restent à régler pour la FPT. La négociation pour la territoriale devrait s'engager, en parallèle des autres versants, dès le mois de mars avec un groupe de travail préparatoire puis un document de méthode. Une seconde réunion, en juin, concernerait les textes réglementaires et les deux thématiques suivantes : la définition du « panier minimum » pour la prévoyance et la révision du décret n°2011-1474 sur le financement de la PSC. Ce ne serait donc pas un nouveau décret mais seulement la modification du texte préexistant. La DGCL précisera par circulaire, « dans l'année, la répartition du rôle respectif des collectivités locales et des centres de gestion ».

C'est dans le cadre des accords collectifs que se développera la protection sociale complémentaire. C'est en effet l'un des thèmes de négociation. Les élus locaux ont rendu un avis favorable au projet d'ordonnance sur la négociation collective, lors de la séance du CNEN du 14 janvier dernier. Les conséquences financières devraient être limitées car « il n'est pas envisagé d'allouer de nouveaux droits et moyens syndicaux » aux agents, selon l'exécutif.

QUID DES COUTS A VENIR

Difficile encore de savoir ce que toutes ces réformes vont réellement coûter aux employeurs publics. Dans sa fiche d'impact mise en ligne en février 2021, le ministère de la Transformation et de la fonction publiques n'a chiffré que deux mesures de l'ordonnance « santé-famille » publiée fin novembre dernier. A savoir la suppression de la visite médicale d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique et la mise en place de nouvelles modalités de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique.

VISITE MEDICALE

« La visite médicale d'aptitude sera supprimée pour 90 % des nouveaux fonctionnaires recrutés, soit pour la FPE et FPT, environ 44 000 agents », estime le ministère. Par conséquent, « l'économie réalisée pour ces deux secteurs [...] pourrait être de l'ordre de 1 012 000 euros, soit au regard du poids respectif de ces deux fonctions publiques dans les recrutements annuels, une économie de 772 000 euros pour la FPE et de 240 000 euros pour la FPT ».

Quant au coût des nouvelles modalités du temps partiel thérapeutique (TPT), il s'évalue à : 3,25 millions d'euros mensuels, soit 39 millions d'euros annuels, dans l'hypothèse d'une hausse du TPT de 5 % ; 6,5 millions d'euros mensuels, soit 78 millions d'euros annuels, dans l'hypothèse d'une hausse du TPT de 10 %.

Mais ces coûts devraient être en partie compensés par une baisse de la prise en charge des arrêts maladie. « Plus qu'une dépense supplémentaire, [cela devrait] générer un transfert de dépense des congés maladie vers le TPT », avance la fiche d'impact.

ARTICLE 2 BIS Complémentaire santé : les pratiques des centres de gestion décortiquées

Publié le 19/02/2021 • Par LA GAZETTE dans : [France](#), [Toute l'actu RH](#)



L'ordonnance sur la protection sociale complémentaire est parue mais les négociations ne sont pas terminées ! Dans le cadre de celle qui doit s'engager pour la territoriale, la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) doit réaliser une étude sur les contrats existants. Elle a déjà décortiqué les pratiques des centres de gestion.

Combien y-a-il de labellisations ? De contrats collectifs ? Quel est l'âge des agents ayant souscrit, leurs métiers ? Autant de questions toujours sans réponses, s'agissant de la protection sociale complémentaire dans la FPT.

Parce qu'elles aideraient à la rédaction des décrets d'application de l'ordonnance, la FNCDG vient de proposer de réaliser une étude sur les contrats existants.

Via les derniers bilans sociaux, on sait qu'en 2017, 48 % des collectivités ont financé une protection sociale complémentaire, que ce soit pour la santé ou la prévoyance, contre 46 % en 2015. Fin 2020, la FNCDG avait voulu compléter cet état des lieux par des données sur la mise en place de la PSC par les CDG [\(1\)](#).

UNE MISSION QUI S'EST DEVELOPPEE

Il résulte de son enquête que 51 % ont mis en œuvre une convention cadre, une mission qui s'est développée ces cinq dernières années. 6 % conseillaient simplement les collectivités sur les procédures. 43 % des CDG n'accompagnaient pas les collectivités sur ce terrain.

Pour les centres de gestion n'ayant pas engagé la PSC, la raison la plus fréquemment évoquée est l'absence d'une sollicitation forte de la part des collectivités. « En effet, il est nécessaire d'obtenir l'adhésion d'un nombre minimum de collectivités pour que la mutualisation soit intéressante », peut-on lire dans le compte-rendu du sondage. Par ailleurs, certaines collectivités organisent elles-mêmes leurs prestations. A noter qu'environ 15 % des CDG répondants disaient prévoir de nouveaux besoins en matière de PSC et la réalisation d'une convention cadre était à l'étude.

MODALITES DE PARTICIPATION ET GARANTIES CHOISIES

Parmi les CDG ayant conclu des conventions cadre en matière de PSC :

- 43 % des CDG proposaient les garanties santé et prévoyance;
- 53 % des CDG ne prévoyaient que la garantie prévoyance;
- 4 % proposaient uniquement la garantie santé.

Pour 100% des CDG, les offres retenues proposaient la « Garantie Maintien de Salaire en cas d'Incapacité Temporaire totale de Travail » (ITT) ainsi que la « Garantie maintien de salaire en cas d'invalidité permanente ». Dans 93 % des cas, elles contenaient la « garantie des primes et indemnités en cas d'incapacité temporaire totale de travail, et le capital décès/perte totale et irréversible d'autonomie » (PTIA). Enfin, 96 % proposaient un complément retraite en cas d'invalidité permanente.

AVIS DES CDG SUR LA REFORME

Interrogés par la même occasion sur la réforme, l'avis favorable portait davantage sur le volet prévoyance que sur le volet santé. Et un peu moins de la moitié des CDG étaient plutôt en faveur d'une compétence obligatoire pour les centres.

L'étude soulignait enfin que si la compétence de gestion de la PSC devenait une compétence obligatoire des centres de gestion, « une cotisation spécifique de 0,02 % de la masse salariale des collectivités et établissements, correspondant à la tarification déjà appliquée dans les CDG où une convention est proposée, pourrait être mise en œuvre ». Cela reviendrait par exemple à un montant de 460 euros pour une collectivité employant 100 agents dont la masse salariale est de 2 300 000 euros.

ARTICLE 3 La suspension du jour de carence prolongée jusqu'au 1er juin

Publié le 17/02/2021 • Par La Gazette dans [Toute l'actu RH](#)



La suspension du jour de carence était à peine prolongée jusqu'au 31 mars 2021 que la ministre de la Fonction publique laissait sous-entendre qu'elle ne s'arrêterait pas à cette date. Elle se calera effectivement sur la fin de l'état d'urgence, à savoir, pour le moment, le 1er juin. D'autres situations doivent être examinées.

Le projet de décret suspendant, de nouveau, la suspension du jour de carence jusqu'au 1^{er} juin sera présenté au prochain Conseil commun de la fonction publique. Cela a été annoncé lors d'un « point Covid », jeudi 11 février, avec les organisations syndicales. Et confirmé dans un courrier que leur a adressé la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, le 17 février.

Mylène Jacquot (Uffa CFDT) s'est aussitôt fendue de ce tweet : « C'est une mesure positive dans la lutte contre l'épidémie #COVID19, même si c'est une réponse incomplète aux revendications de la CFDT. » Alors qu'au printemps dernier, lors du premier confinement, ce délai de carence était interrompu pour tous les arrêts de maladie, la suspension aujourd'hui en vigueur ne concerne encore que les arrêts des agents publics testés positifs au Covid-19.

ALERTES SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI

Plus largement, la CFDT a alerté sur la situation des contractuels : « Nous vous l'avions déjà signalé. Et les échanges que nous pouvons avoir avec nos équipes militantes ne portent guère à l'optimisme. Non-renouvellements d'un côté, et, de l'autre, des situations choquantes de CDD de courte durée renouvelés des dizaines de fois ou de pressions sur les contractuels qui confinent au harcèlement [interdiction de pauses, etc.]. »

Réponse d'Amélie de Montchalin, rapportée par les syndicats : « Un point doit être fait par la DGAFP. Sur la situation dans la fonction publique territoriale : des demandes de remontées seront faites également. [...]. Les situations évoquées doivent être signalées, directement auprès des cellules de signalement. » Et d'ajouter : « La situation sanitaire ne saurait rendre tolérable des méthodes de management par la pression. »

S'agissant plus particulièrement de l'accès à l'emploi des jeunes et à la suite de la demande d'un collectif de candidats, les syndicats saluent le fait que des dispositions leur seront soumises prochainement pour supprimer la limitation du nombre de candidatures actuellement en vigueur pour certains concours.

15 DEPARTEMENTS A LA LOUPE

Autre souhait émis auprès du ministère : que des engagements puissent être pris sans attendre sur le financement des accès aux tiers-lieux. Une solution qui permettrait aux agents de concilier télétravail, éloignement du domicile et rupture de l'isolement social.

Concernant le renforcement du télétravail, la ministre aurait insisté sur « la pression collective [qui] doit s'appliquer à la territoriale ». Surtout si les collectivités concernées se situent dans l'un des 15 départements où il a été identifié qu'il y avait trop peu de télétravail dans les services déconcentrés par rapport à la moyenne nationale. Il s'agit de :

- la Corrèze ;
- la Guadeloupe ;
- la Réunion ;
- Mayotte ;
- le Pas-de-Calais ;
- la Charente-Maritime ;
- le Lot-et-Garonne ;
- l'Aveyron ;
- les Côtes-d'Armor ;
- l'Eure-et-Loire ;
- l'Aube ;
- l'Ille-et-Vilaine ;
- la Seine-Maritime ;
- le Val-d'Oise ;
- le Val-de-Marne.

ARTICLE 4 Double hiérarchie dans les collèges et lycées, ce casse-tête RH qui dure depuis plus de quinze ans

Publié le 16/02/2021 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Les agents territoriaux des collèges et des lycées sont sous la responsabilité de leur chef d'établissement et de la collectivité qui les emploie. Une double tutelle – à laquelle le projet de loi « 4D » devrait mettre fin – source de multiples difficultés et de conflits. Malgré les actions engagées, les collectivités peinent à les résoudre.

« La double hiérarchie ? C'est catastrophique ! » juge Laurent Mateu, secrétaire fédéral de FO territoriaux. Cuisinier dans des collèges pendant vingt-deux ans, il a vécu de l'intérieur toutes les difficultés soulevées par le transfert des TOS de l'Etat vers la collectivité locale, puis la double tutelle du chef d'établissement et de l'employeur territorial. Tout est source de dissension, depuis les missions des agents jusqu'à leur temps de travail ou leur évaluation. « Dans ma collectivité, le temps de travail était de 1 543 heures, mais si le gestionnaire du collège estimait qu'on devait travailler 1 607 heures comme à l'Education nationale, il supprimait des pauses », témoigne le syndicaliste.

Même constat de Pascal Gramai, secrétaire général de la FAF-PT en région Occitanie (7 600 agents, dont 5 000 dans les lycées, 5,9 millions d'hab.). « Si le gestionnaire du lycée donne des ordres, on doit lui obéir, par exemple faire des photocopies ou participer à des journées portes ouvertes le samedi, même si ce n'est pas dans nos missions ou dans notre temps de travail », relate Pascal Gramai, qui a travaillé comme agent d'accueil dans des lycées. Il arrive que cela provoque des conflits et débouche sur des rapports disciplinaires, sans que la collectivité en soit avertie.

DISPARITE DANS LES APPROCHES

La faute au manque de coordination entre les deux autorités qui ont des responsabilités différentes. Les collèges et les lycées sont des EPLE, donc autonomes. Leurs chefs ont une large capacité de décision sur tout ce qui concerne le personnel et le bâtiment. C'est aussi eux qui ont sous la main, au quotidien, les agents territoriaux, tandis que les collectivités sont à distance. Pour ces raisons, l'autorité du proviseur et

du principal prime, même si elle n'est que fonctionnelle. Aux employeurs territoriaux de s'adapter à cette contrainte majeure pour la gestion des ressources humaines, l'organisation du travail ou la prévention des risques professionnels. D'où une grande disparité dans les approches, selon les collectivités : chaque département ou région met au point ses propres dispositifs pour dialoguer et résoudre les difficultés soulevées par cette double tutelle.

Premier remède : se rapprocher des agents des établissements scolaires. C'est la solution adoptée par le conseil départemental d'Ille-et-Vilaine (3 400 agents, dont 600 dans les collèges, 1 million d'hab.). Dans ses six agences départementales, des chefs de service « ressources » sont chargés de gérer le personnel, ainsi que les questions logistiques et financières, dans les collèges de leur territoire. « Ils ont des liens privilégiés avec les chefs d'établissement et vont voir les agents sur place », explique Cécile Bizot, DRH du département. Ce qui a facilité, par exemple, la mise en place d'actions d'amélioration des conditions de travail pour les agents qui nettoient les locaux. Mais c'est au chef d'établissement que revient la décision d'investir dans le matériel préconisé par la collectivité. « Des collèges ont bien équipé les agents, d'autres moins », constate la DRH.

La région Bretagne (4 000 agents, dont 2 500 dans les lycées, 3,3 millions d'hab.) a préféré installer son encadrement de proximité au cœur même des lycées. « Cela ne résout pas tout, car ces encadrants sont sous la responsabilité de l'agent gestionnaire de l'Education nationale et du chef d'établissement », souligne Ronan Scouarnec, directeur général délégué de la collectivité. Aussi a-t-elle « confié à cinq techniciens une mission d'animation managériale pour soutenir ces encadrants », auxquels se sont ajoutés plus récemment des référents « lycée », situés à proximité, chargés de suivre chacun huit à dix établissements.

Pour plus de cohérence, la collectivité a obtenu une refonte complète de la convention entre la région et les 116 EPLE, élaborée par des groupes de travail associant les gestionnaires de l'Education nationale et les agents régionaux. « L'objectif est d'avoir un mode d'emploi précis, pour éviter que nos agents soient pris entre deux feux. Les établissements s'en saisissent ou pas », indique le directeur général délégué. En clair, il s'agit de cadrer les missions en interdisant certaines (par exemple, faire le ménage dans des parties privatives) ou en posant des limites (le nettoyage de certains locaux une fois par jour peut suffire en temps normal).

LES HORAIRES, SOURCE DE TENSION

Autre source de tension : les horaires. Pour avoir de la visibilité sur ce qui est effectué par les agents, la région a mis en place un logiciel de gestion des temps. Il reste cependant compliqué d'avoir des informations sur des situations de crise ou sur l'évaluation des agents et les rapports disciplinaires qui relèvent du gestionnaire de l'Education nationale.

La démarche est similaire en Nouvelle-Aquitaine (8 300 agents, dont plus de 5 000 dans les lycées, 6 millions d'hab.), mais sous d'autres formes. Un « groupe contact RH », qui associe services régionaux et lycées, cherche des remèdes aux difficultés rencontrées, selon Catherine Hardouin, déléguée régionale du pôle « ressources » de la région Nouvelle-Aquitaine. Cette instance a notamment défini le périmètre d'intervention des agents territoriaux dans les établissements, auquel s'est ajoutée une convention-cadre sur les questions de santé et de sécurité au travail. Les équipes RH et de prévention de la région interviennent sur place dès que nécessaire. La collectivité a également créé une commission « mobilité » avec proviseurs et représentants du personnel pour une gestion transparente des affectations. Autre projet en cours : un outil informatique unique pour la gestion des remplacements dans les lycées.

ARTICLE 5 Jurisprudences

NOUVEAU CALCUL TEMPORAIRE DU CAPITAL DECES VERSE AUX AYANTS DROIT DE L'AGENT PUBLIC DECEDE

Publié le 18/02/2021 • Par [La Gazette](#) • dans : , [TO parus au JO](#)

Un [décret du 17 février](#) modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Il prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès.

Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises, ou aux émoluments perçus par l'affilié à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) durant les douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale, sauf exceptions.

Les dispositions de ce décret sont applicables aux capitaux décès versés aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

RÉFÉRENCES [Décret n° 2021-176 du 17 février 2021, JO du 18 février.](#)

**DROIT DU FONCTIONNAIRE FAISANT L'OBJET D'UNE PROCEDURE
DISCIPLINAIRE D'OBTENIR COMMUNICATION DU DOSSIER - RAPPEL DES PIECES
DEVANT FIGURER AU DOSSIER**

Rédigé par ID CiTé le 18/02/2021

Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public ou porte sur des faits qui, s'ils sont établis, sont susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire ou de justifier que soit prise une mesure en considération de la personne d'un tel agent, le rapport établi à l'issue de cette enquête, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

En l'espèce, le Ministre des sports a, à la suite d'informations faisant état de la prise en charge par un établissement public des frais de séjour de personnes proches du directeur général de cet établissement et étrangères à cet établissement, confié à l'inspection générale de la jeunesse et des sports une mission d'enquête sur ces faits. Procédure disciplinaire ayant par la suite été engagée à l'encontre du directeur général, à l'issue de laquelle le Président de la République a prononcé à son encontre la sanction de la mise à la retraite d'office.

Si la personne sanctionnée n'était pas en droit d'obtenir communication d'éventuels procès-verbaux d'auditions réalisées, pour son rapport, par la Cour des comptes, dont la mission portait, de manière générale, sur le fonctionnement de l'établissement public, il résulte de ce qui a été dit ci-dessus et alors même que l'administration ne s'est pas bornée à reprendre les préconisations de l'inspection générale de la jeunesse et des sports, que cette personne était en droit d'obtenir communication des procès-verbaux d'audition des personnes entendues par les auteurs de ce rapport.

Ainsi, le requérant, qui n'a pas reçu communication de l'ensemble des pièces qu'il était en droit d'obtenir en vertu de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 préalablement à l'intervention de la sanction de mise à la retraite d'office et a ainsi été privé d'une des garanties de la procédure disciplinaire, est fondé à soutenir que la sanction qui lui a été infligée a été prise au terme d'une procédure irrégulière.

[Conseil d'État N° 435946 - 2021-01-28](#)