
Sommaire

ARTICLE 1	Chantiers « dialogue social » et « contractuels » : où en est-on ?	2
	« Formation spécialisée » sur les conditions de travail	2
	Quid de l'impact sur les élections professionnelles	3
	Contours du « contrat de mission »	3
ARTICLE 2	Rapport CAP22 : l'essentiel de ce qu'il faut retenir	4
	De la « production » au contrôle des services publics	5
	Le numérique au cœur du service public	6
	Disruptions pour la fonction publique	6
	De la confiance et de la responsabilisation	7
	Finances : l'efficience en ligne de mire	8
	État – collectivités : la fin des doublons	9
	Logement : les pistes pour améliorer les finances de 3 milliards d'euros	10
ARTICLE 3	Rémunération : RIFSEEP, premier bilan !	10
ARTICLE 4	Jurisprudences	12
	Lanceurs d'alerte : le cadre juridique applicable dans la fonction publique	12
	La sanction pour un agent qui a provoqué un accident sous l'emprise de l'alcool	12
	L'obligation de motiver les sanctions disciplinaires	13

ARTICLE 1 **Chantiers « dialogue social » et « contractuels » : où en est-on ?**

Publié le 19/07/2018 • Par [La Gazette](#) • dans ; [Toute l'actu RH](#)



Le cap reste le même. Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique, l'a re-confirmé à l'occasion d'un point d'étape, mercredi 18 juillet. Une nouvelle instance devrait bien être créée à partir des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Et pour aider les employeurs à faire face à leurs besoins temporaires, des "contrats de mission" ou "de projet" pourraient voir le jour.

Des quatre chantiers lancés en mars dernier par le gouvernement, ce sont ceux qui crispent le plus. Aussi le gouvernement a-t-il programmé un point d'étape sur les travaux « dialogue social » et « contractuels », mercredi 18 juillet, avant la pause estivale. De quoi rassurer les organisations syndicales (OS) ? Pas vraiment. D'autant que les jours précédant cette réunion, des informations sur le contenu du rapport CAP22 fuyaient dans la presse.

« Nous n'avons pas abordé ce sujet. Pas la peine d'ajouter de la confusion à la confusion », rapportait Mylène Jacquot (CFDT) à l'issue de cette entrevue. Même si elle reconnaît qu'« une fois de plus, la méthode employée ne permet pas de gagner en sérénité ».

« Formation spécialisée » sur les conditions de travail

S'agissant du chantier « dialogue social », « le projet du gouvernement reste le même malgré les fortes oppositions exprimées », déplore Christophe Couderc (CGT). Une nouvelle instance « chargée des questions collectives » sera créée à partir des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), « afin de favoriser un dialogue unifié et renforcé sur les questions d'organisation et de fonctionnement des services, de conditions de travail ou encore sur les politiques RH essentielles au déploiement d'une gestion des compétences dans la fonction publique », explique le communiqué du secrétariat en charge de la fonction publique.

Cette nouvelle instance pourra comprendre, en fonction d'un certain seuil d'effectifs, une « formation spécialisée » dédiée aux questions d'hygiène, de santé et de conditions de travail. « Un dialogue social de proximité pourra également être maintenu dans les sites caractérisés par des risques professionnels élevés selon des modalités qui restent à préciser » ajoutent les services d'Olivier Dussopt. Lesquels tentent ainsi de rassurer sur les intentions du gouvernement : il y a quelques jours, en mentionnant dans une présentation les rémunérations comme sujet pouvant être discuté au niveau local, les craintes de voir ressurgir bientôt celui de la décorrélation du point d'indice s'étaient ravivées. Mais celle-ci ne serait réellement plus à l'ordre du jour, aurait-il été promis.

Quant à la composition et les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP), elles seront « profondément renouvelées » pour se voir progressivement recentrer sur l'examen des situations individuelles les plus délicates.

Quid de l'impact sur les élections professionnelles

Mais rien ne presse ! Compte tenu de la tenue, le 6 décembre prochain, des élections professionnelles, la mise en œuvre de cette nouvelle organisation se fera pas à pas. Ce qui paraît bien étrange aux yeux de la FA-FP : « Les missions de celles et ceux qui auront été élus en CT, CAP, CCP ou désignés en CHSCT [seront donc progressivement remises en cause]. »

« Cela peut nuire à la participation tout comme à l'engagement des candidats sur un mandat dont ils ignorent les contours exacts à la veille des élections professionnelles de décembre 2018 », abonde la FSU.

Contours du « contrat de mission »

L'autre cycle de concertation – ou plutôt « d'information » diront la plupart des OS – sur le recours élargi au contrat doit encore faire l'objet de nouveaux échanges techniques à la rentrée, tant sur le périmètre de recours au contrat que sur l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels. Mais Olivier Dussopt a insisté sur le fait que le gouvernement s'attacherait aussi à « moderniser et assouplir les conditions de recrutement et d'emploi des titulaires ».

La proposition défendue par les employeurs territoriaux du « contrat de mission » ou « de projet » a fait son chemin jusqu'à la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP). Objectif : permettre de faire face aux besoins temporaires de l'administration. Ses contours sont toujours à l'état de réflexion. Mais le gouvernement a dans l'idée qu'il pourrait être conclu pour une durée maximale de six ans et prendrait fin avec la réalisation du projet pour lequel il a été conclu. Vivier potentiellement concerné : les fonctionnaires, les contractuels et les salariés de droit privé. Autre suggestion apportée durant les échanges : une compensation financière pourrait être versée à la fin de la mission. « Attention, si l'on se dirige bien vers ce type de contrat, il faudra prévenir les risques de mauvaise pratique », alerte Mylène Jacquot.

« Finalement, la seule réelle ouverture dont le gouvernement a fait preuve, c'est sur l'égalité professionnelle femmes-hommes », résume Christophe Couderc. Le secrétaire d'État a en effet confirmé sa volonté d'une « négociation » sur le sujet. Et ce, afin de faire respecter toutes les dispositions de l'accord de 2013, et de s'engager collectivement sur des mesures « plus ambitieuses en matière d'égalité salariale et dans les déroulements de carrière ».

ARTICLE 2 **Rapport CAP22 : l'essentiel de ce qu'il faut retenir**

Publié le 20/07/2018 • Par La gazette [Toute l'actu RH](#)



Le gouvernement voulait le garder secret, le syndicat Solidaires Finances publiques l'a publié. Le rapport du comité Action publique 2022 - et ses 22 propositions - est donc désormais disponible. La Gazette présente l'essentiel des points concernant les collectivités et la fonction publique : "production" des services publics, numérique, fonction publique, finances, logement...

Les 22 propositions du Comité action publique 2022 « Service public – se réinventer pour mieux servir » ont finalement été diffusées « par la bande ». Vingt-deux propositions regroupées en trois thématiques : « Changer de modèle » ; « Transformer les services publics » ; « Éviter les dépenses publiques inutiles ». Pour chacune des propositions, le rapport énumère les constats, fixe des objectifs, préconise des réformes et évalue les impacts attendus. Retour sur les parties du rapport qui intéressent les collectivités.

1. [De la « production » au contrôle des services publics](#)
2. [Le numérique au cœur du service public](#)
3. [Disruptions pour la fonction publique](#)
4. [De la confiance et de la responsabilisation](#)
5. [Finances : l'efficacité en ligne de mire](#)

6. [Etat-collectivités : la fin des doublons](#)
7. [Logement : les pistes pour améliorer les finances de 3 milliards d'euros](#)

De la « production » au contrôle des services publics

« Nous proposons de confier au secteur privé une partie des tâches réalisées aujourd'hui par l'administration » (...); l'externalisation décharge le service public de ce qui n'est pas son cœur de métier ».

C'est une ligne de force essentielle qui traverse toutes les propositions du rapport CAP22. Lequel s'ouvre avec l'énoncé des trois convictions :

- les services publics doivent être accessibles et plus personnalisés ;
- les services publics doivent être réactifs et tenir mieux compte de l'avis des usagers ;
- chacun doit avoir la possibilité de participer à la « production » du service.

Certes, l'externalisation a ainsi toujours constitué l'une des manières de rendre le service public. « Mais les évolutions technologiques et les nouvelles appétences des citoyens pour une société moins verticale devraient permettre d'amplifier ce mouvement d'ouverture et de décloisonnement ».

Ainsi de certaines activités non stratégiques qui pourraient être mises en œuvre à moindre coût en les confiant au secteur privé. Désormais, donc, il faut « produire » le service public avec les citoyens et les acteurs du secteur privé. Un décloisonnement vertueux, selon le rapport : « quand ils s'engagent dans des missions d'intérêt général, les citoyens augmentent l'offre, favorisent l'innovation et constituent un aiguillon qui pousse le service public à toujours s'améliorer. »

En miroir à ce rôle renforcé du privé dans « la production » des services publics, l'État devra, lui, renforcer son rôle de régulateur, qui sera d'autant plus important que conception et production du service public seront ouvertes. Mais, précise le document, la puissance publique doit aussi veiller à ce que le cadre normatif existant ne bloque pas les initiatives. Et une meilleure définition des cahiers des charges peut également inciter les prestataires privés à rendre des services aux meilleurs coûts.

Aujourd'hui, certains contrôles sont déjà assurés par des opérateurs privés. « On pourrait étendre les délégations des opérateurs privés à d'autres contrôles, y compris dans le domaine de la concurrence et de la protection du consommateur et de la répression des fraudes », préconise le rapport. Plus encore, les démarches d'auto-contrôle par les structures faisant l'objet d'inspections, à partir de référentiels d'auto-diagnostic reconnus seraient à développer.

Le numérique au cœur du service public

Les auteurs du rapport souhaitent utiliser tous les volets qu'offrira la transformation numérique pour créer un « service public augmenté ». Pour eux, il faut développer les services publics grâce au numérique (et notamment la télésurveillance) et utiliser les données pour offrir un service public simplifié et personnalisé aux usagers.

Pour cela, il est indiqué qu'il faudra établir une stratégie ambitieuse de généralisation des échanges de données inter-administrations, notamment entre les sphères sociale et fiscale, reposant sur les usages et assortie d'une architecture informatique adaptée. Pour y parvenir, il est également clairement écrit qu'il faudra investir « de manière conséquente » dans les systèmes d'information.

D'autre part, ils estiment que le numérique est en train de modifier en profondeur les métiers. Il faudra donc, selon les experts de CAP 22, « traiter de manière automatique l'ensemble des tâches qui pourront faire l'objet d'une telle solution ». Cela pourrait permettre, « grâce au temps libéré et à la meilleure connaissance des usagers, de recentrer l'action des agents sur leurs missions d'accompagnement, d'écoute et de conseil des usagers pour renforcer la dimension humaine du service public ». Pour cela, un accompagnement à la reconversion des agents sera indispensable.

Enfin, en ce qui concerne le volet numérique, les auteurs expliquent qu'il faut simplifier l'accès au service et faciliter « en permettant aux usagers de réaliser leurs formalités en une seule démarche ». L'objectif est ici d'avoir un interlocuteur unique pour les démarches « usuelles ».

Les auteurs préconisent ainsi de développer des « lieux d'accueil uniques », sortes de guichets de premier niveau où sera apportée une assistance pour l'ensemble des services publics. Il s'agit pour eux d'une traduction physique du principe « Dites-le nous une fois ».

De même, ils souhaitent voir l'apparition de nouvelles offres de service mutualisées. « Des MSAP de nouvelle génération », pour aller au-delà de la simple orientation (prise de rendez-vous, médiation numérique, solution de mobilité, formation...).

Disruptions pour la fonction publique

Le point d'indice ? A écarter. La part variable dans la rémunération ? A utiliser systématiquement. Quel type de contrat pour les agents ? De droit privé. Voici quelques pistes « disruptives » évoquées dans le rapport du comité d'experts CAP22 pour ce qui concerne la fonction publique.

Et le statut dans tout cela ? Les experts ne vont pas jusqu'à le supprimer en tant que tel, mais préconisent de « l'assouplir pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques »...

Puis, au détour d'autres propositions sur le « dialogue social de proximité », il est proposé de « donner la possibilité au management de négocier des accords dérogatoires au cadre de la fonction publique, sur l'ensemble des points du statut (rémunération, temps de travail, mobilité ...) ». En somme, ne pas le supprimer, mais y déroger !

Nombre d'expressions et propositions contenues dans le rapport ne sont pas nouvelles et ont fait irruption ce dernier semestre dans les débats sur la réforme sur la fonction publique : il en va ainsi « du contrat social » entre l'administration et les agents, chèrement défendu par le gouvernement depuis le lancement des débats le 1er février dernier ; mais aussi du « dialogue social de proximité », des « accords sociaux locaux », de « l'intéressement collectif », de l'évolution des CAP, de la « reconversion professionnelle », « des plans de départ volontaire, en cas de restructuration de service » ...

Les auteurs du rapport souhaitent « favoriser la plus grande variété d'expériences au sein du vivier des managers publics ». Pour y arriver, les pistes évoquées ressemblent fortement aux mesures déjà sur l'établi puisque l'on y retrouve l'encouragement au croisement d'expériences croisées Etat/collectivités territoriales/hôpitaux, l'ouverture des emplois de cadres dirigeants de l'État et des collectivités territoriales « à des talents venant du secteur privé » – sous réserve toutefois de règles de déontologie avertissent les auteurs – et aussi la valorisation de « l'expérience préalable acquise dans un corps différent ou en dehors de la fonction publique, notamment pour le calcul de la durée de l'expérience requise pour l'accès à certains postes d'encadrement ».

Ces deux dernières mesures sont déjà en passe d'être adoptées par le parlement via les amendements sur l'ouverture des emplois fonctionnels et la conservation du déroulement de carrière pour un fonctionnaire parti exercer cinq ans maximum dans le privé...

Une autre recommandation porte sur un meilleur accompagnement des agents dans leurs évolutions professionnelles... qui sonne sensiblement comme l'objet du quatrième chantier de la concertation entre le gouvernement et les organisations syndicales actuellement en cours. On y retrouve ainsi des axes de travail comme la formation, l'accompagnement managérial, le renforcement des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et compétences...

Les auteurs souhaitent enfin « renforcer la transparence dans les procédures d'affectation qui repose aujourd'hui sur la publication de poste en pénalisant financièrement un manquement à la publication ». Et ce alors que le gouvernement est en train de mettre en place une bourse de l'emploi commune aux trois versants.

De la confiance et de la responsabilisation

Partant du constat que « le cadre de la gestion publique ne favorise pas les logiques de transformation et d'investissement » et qu'il conduit « les gestionnaires publics à des approches court-termistes », les 44 membres du Comité veulent refonder l'administration autour de la confiance et de la responsabilisation.

Pour cela, ils proposent de faire évoluer le modèle d'organisation et de pilotage actuel pour aller vers une responsabilisation de gestion aux dirigeants des structures administratives, « notamment celles chargées de missions opérationnelles. »

Pour en arriver là, CAP 22 explique qu'il faut définir une nouvelle répartition des rôles entre le politique et l'administration, en garantissant notamment des mandats stables aux managers, « afin que l'horizon auquel on leur demandera de rendre compte sur les résultats obtenus corresponde effectivement à l'horizon de leur poste. »

Il est également indiqué dans le rapport qu'il faut permettre l'innovation et engager les managers à être force de proposition. « Pour cela, il faut valoriser ceux qui osent prendre des risques. »

Enfin, le rapport invite à sortir d'une culture de la norme, « pour permettre aux agents de prendre des décisions adaptées au cas par cas ». Les auteurs estiment que cela impose de changer en profondeur le rôle attendu de l'administration, « pour aller, dans la lignée du projet de loi pour un État au service d'une société de confiance, vers une administration plus bienveillante, qui accompagne et qui conseille. »

Finances : l'efficience en ligne de mire

Le Comité propose de simplifier le droit fiscal et social pour améliorer l'efficacité et la lisibilité du système de prélèvements. Cela implique de réduire les niches et de supprimer les petites taxes, « complexes à collecter et au rendement faible ».

Parmi les dispositifs peu efficaces et coûteux pour les finances publiques, le rapport identifie certaines aides sociales et fiscales zonées et taux réduits de TVA. Le taux réduit de TVA sur les travaux de rénovation thermique passerait au taux intermédiaire.

Symétriquement, le rapport préconise de supprimer certaines petites taxes qui peuvent créer des distorsions entre les secteurs et dont le rendement est très faible au regard du coût de perception et de l'impact négatif sur l'économie.

En matière d'aides financières, le rapport propose d'introduire un principe législatif selon lequel les aides sont supprimées si elles ne font pas l'objet d'une évaluation indépendante probante.

Au titre de la simplification, il s'agirait d'harmoniser l'ensemble des aides à la transition énergétique (certificats d'économie d'énergie et crédit d'impôt pour la transition énergétique notamment) et de mieux les cibler sur les travaux les plus efficaces.

Le rapport suggère d'aider les collectivités territoriales à s'assurer que leurs projets de soutien aux énergies renouvelables sont techniquement réalistes et rentables.

Ces mesures permettront d'améliorer le solde public de plus de 5 Mds€, tenant à des économies budgétaires (1 Md€) et à des recettes fiscales nouvelles (7 Mds€), issues notamment de la suppression de certaines niches, celles-ci étant en partie utilisées pour financer la suppression des petites taxes (3 Mds€).

État – collectivités : la fin des doublons

Les différentes vagues de transferts de compétences de l'Etat aux collectivités n'ont pas permis de clarifier les rôles entre l'Etat et les collectivités, juge le rapport. C'est donc à une nouvelle revue des missions qu'appelle le comité des experts, qui porterait sur l'ensemble des niveaux de l'Etat, de l'administration centrale aux services déconcentrés, et à une décentralisation intégrale.

Le Comité liste d'ores et déjà certains secteurs concernés : la politique jeunesse et vie associative, partagée entre l'Etat et les régions, l'action sociale et la solidarité, largement décentralisée, ce qui pose la question du maintien des directions départementales de la cohésion sociale. La formation est largement décentralisée aux régions, pourquoi ne pas aller au bout ? Idem pour l'orientation scolaire, alors qu'elles sont déjà en charge de l'orientation professionnelle ? Les régions étant compétentes pour le développement économique, les postes dans les Direccte dédiés à l'accompagnement des entreprises pourraient être transférés vers une mission dédiée au développement d'un environnement favorable aux entreprises.

Le comité envisage aussi de nouveaux transferts de compétences – par exemple les aides à la pierre, déléguées aux intercommunalités, pourraient leur être transférées, ainsi que la mise en œuvre du droit au logement opposable ; on pourrait aussi transférer aux régions la responsabilité totale du financement du réseau ferroviaire d'intérêt régional.

En revanche en matière de handicap, le comité propose de renforcer le pilotage de l'Etat par rapport aux départements, pour assurer une plus grande égalité de traitement. Il opte pour des transferts à la carte, avec une logique de partenariat sur mesure et propose de procéder par délégation de compétences de l'État vers les collectivités territoriales, avec des contrats de territoire élaborés au niveau régional par le préfet de région et le président du conseil régional. Pour le comité, un tel plan générerait un milliard d'économies.

Logement : les pistes pour améliorer les finances de 3 milliards d'euros

Pour augmenter les mises en construction, fluidifier les parcours résidentiels et limiter le coût de la politique publique, le comité d'experts CAP22 préconise six réformes. D'abord, faire de l'échelon intercommunal le niveau opérationnel de l'instruction et la délivrance des permis de construire.

Ensuite, transférer les compétences d'aides à la pierre aux collectivités et établir un cadre juridique et fiscal pérenne pour l'investissement locatif privé (notamment via la suppression des régimes d'exception comme le Pinel ou les locations meublées non professionnels par exemple).

Pour améliorer l'accès au parc social, il est suggéré d'appliquer, uniquement en zone tendue, le supplément de loyer de solidarité (SLS) ou surloyer pour les ménages ayant des « revenus suffisants » et de réviser les barèmes. Ce qui « peut inciter les ménages à sortir du parc social pour se loger dans le parc privé », écrivent les experts.

Par ailleurs, ces derniers recommandent de « transformer les statuts de l'ensemble des bailleurs sociaux en statuts commerciaux (pouvant comporter des sociétés publiques locales à but non lucratif), afin de favoriser les regroupements, et les assujettir à l'impôt sur les sociétés.

Selon les experts de CAP22, ces pistes devraient améliorer la situation des finances publiques d'environ 3 milliards d'euros (dont 1,4 milliards d'économies).

ARTICLE 3 **Rémunération : RIFSEEP, premier bilan !**



Dans le cadre du Chantier rémunération, un premier bilan de la mise en œuvre RIFSEEP a été présenté.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel concerne aujourd'hui 280 700 fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires territoriaux

exerçant dans une collectivité l'ayant adopté (un peu plus de la moitié).

L'UNSA estime que ce premier bilan est un premier pas vers une plus grande transparence des régimes indemnitaires.

Le gouvernement, dans le cadre de son chantier « évolution de la rémunération au mérite » a décidé de réaliser un panorama de tous les constituants de la rémunération des fonctionnaires.

Le Rifseep avait pour objectif de simplifier les régimes indemnitaires tout en prenant en compte l'engagement professionnel.

Il devait remplacer la PFR (prime de fonctions et résultats). Il est toujours en cours de déploiement à l'Etat et dans les collectivités. Il n'est pas appliqué dans le versant hospitalier. Il est composé de deux parties : l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) versée en fonction du poste occupé et le CIA (Complément indemnitaire annuel) facultatif, versé selon l'implication de l'agent.

Dans le versant Territorial :

- Une majorité de collectivités de plus de 3500 habitants a mis en place le RIFSEEP mais 71% seulement ont retenu le Complément Indemnitaire Annuel.

Dans le versant État :

- Parmi les corps les plus importants qui relèvent du RIFSEEP, on trouve ceux de la filière administrative avec plus de 142 000 fonctionnaires.
- La moyenne de la valeur du RIFSEEP est de 7341 € par agent bénéficiaire dont 6741 € au titre de l'IFSE. Ces chiffres cachent des variations plus ou moins importantes liées à des mises en œuvre différenciées et sont donc à relativiser.
- La part du CIA représente entre 5 et 13 % du RIFSEEP selon les agents et les ministères. Le CIA sert de reconnaissance du mérite individuel des agents.
- Il ressort du bilan présenté que la faiblesse de l'enveloppe budgétaire n'a pas permis d'augmenter la rémunération des agents par rapport aux précédents dispositifs (PFR).

L'UNSA estime ce bilan utile, mais il devra être affiné. Il devra surtout être complété par une présentation de tous les autres systèmes indemnitaires des trois versants afin de pouvoir déterminer le nombre d'agents ne touchant pas ou peu d'indemnité

ARTICLE 4 **Jurisprudences**

Lanceurs d'alerte : le cadre juridique applicable dans la fonction publique

Publié le 23/07/2018 • Par [la Gazette](#) • dans : [Textes officiels RH](#), [TO non parus au JO](#)

Une circulaire du 19 juillet précise le cadre juridique – mis en place par la [loi n°2016-1691](#) du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique – applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique. Elle revient ainsi notamment sur les modalités de recueils des signalements et leur traitement, ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents.

Ainsi, ce texte identifie les agents publics susceptibles de faire un signalement dans la fonction publique ainsi que les destinataires de celui-ci. Il précise également tous les faits et actes susceptibles d'être signalés, les modalités encadrant les signalements effectués dans le cadre de la procédure prévue à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016, ainsi que les mesures de garantie et de protection dont bénéficient les agents publics procédant à un signalement ainsi qu'éventuellement, les agents mis en cause par le signalement.

REFERENCES Circulaire NOR : CPAF1800656C du 19 juillet 2018, publiée sur circulaires.legifrance.gouv.fr le 20 juillet

La sanction pour un agent qui a provoqué un accident sous l'emprise de l'alcool

Publié le 23/07/2018 • Par [la Gazette](#) • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Est justifiée, la révocation d'un agent qui a utilisé un véhicule de service sans autorisation, sous l'emprise de l'alcool et qui a provoqué la destruction du véhicule dans un accident.

Le litige porte en l'espèce sur la révocation d'un agent territorial. Il est reproché à l'intéressé d'avoir utilisé un véhicule de service en dehors des heures de service, de manière non autorisée et malgré les instructions de sa hiérarchie ;

il a en outre conduit ce véhicule sous l'empire d'un état alcoolique et à une vitesse excessive, provoquant un accident qui a causé la destruction totale du véhicule. Ces faits ont d'ailleurs été sanctionnés pénalement.

Or, ils révèlent un manquement grave aux obligations professionnelles de l'agent. A la suite de faits antérieurs similaires, il avait d'ailleurs été alerté à plusieurs reprises par l'administration sur le caractère fautif de ses agissements, notamment par plusieurs notes, ainsi que dans ses fiches de notation. Les faits ainsi reprochés constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. Si le requérant justifie de vingt-neuf ans d'états de service, le président du conseil général, son employeur, n'a pas, en prononçant une mesure de révocation à titre disciplinaire, entaché sa décision d'une erreur d'appréciation au regard des motifs de la sanction. La sanction litigieuse n'est pas disproportionnée aux faits qui ont été reprochés à l'intéressé.

REFERENCES CAA Marseille, 13 avril 2018, req. n° 16MA04742

L'obligation de motiver les sanctions disciplinaires

Publié le 19/07/2018 • Par [La gazette](#) • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

L'autorité qui prononce une sanction a l'obligation de préciser elle-même dans sa décision les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de la personne intéressée, de sorte que cette dernière puisse à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée connaître les motifs de la sanction qui la frappe.

REFERENCES CAA Marseille, 3 avril 2018, req. n° 16MA03775