

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ainsi que dans le cadre de sa vie privée l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le Code Pénal.

Les fautes susceptibles de justifier une sanction ne sont pas définies par les textes. C'est donc à l'autorité territoriale qu'il revient d'apprécier la gravité de la faute commise par l'agent et de proposer la sanction proportionnée aux faits reprochés.

Les sanctions applicables sont prévues par les textes ; toute autre sanction serait illégale ; par ailleurs la sanction ne peut être rétroactive.

## Les fonctionnaires titulaires

**Article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. 10 sanctions réparties en 4 groupes.**

**Seules les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe ne nécessitent pas l'avis préalable du Conseil de discipline.**

### 1/Sanctions du 1<sup>er</sup> groupe

- l'avertissement : observations orales ou écrites qui répriment un comportement fautif de peu de gravité. Il constitue une mise en garde afin que les faits fautifs ne se reproduisent plus. Il ne figure pas au dossier de l'agent et ne nécessite pas la prise d'un arrêté.

- le blâme : observations écrites qui répriment un comportement fautif de caractère plus grave que l'avertissement. Il est inscrit au dossier de l'agent et fait l'objet d'un arrêté.

- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours : le fonctionnaire exclu temporairement de ses fonctions est privé de toute rémunération pendant la durée de l'exclusion. Cette période d'exclusion suspend les droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que les droits à la CNRACL. Les jours concernés sont déduits pour le calcul des droits à congé annuel.

### 2/ Sanctions du 2<sup>ème</sup> groupe

- la radiation du tableau d'avancement : cette sanction suppose que l'agent ait été inscrit au tableau d'avancement, elle n'a d'effet que l'année pour laquelle le tableau a été établi. Elle prive l'agent d'une possibilité d'avancement, mais pas d'un avancement acquis. Cette mesure peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> groupes.

- l'abaissement d'échelon : cette sanction place l'agent dans un échelon inférieur à celui qu'il détenait et lui fait perdre la possibilité d'un avancement d'échelon acquis. Elle entraîne donc une diminution corrélative de la rémunération. Cette sanction peut également faire perdre le bénéfice d'un avancement de grade lorsque celui-ci est subordonné à l'obligation d'avoir atteint un échelon précis. L'agent reclassé conserve l'ancienneté acquise dans son précédent échelon.

- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours : elle produit les mêmes effets que l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de un à trois jours.

Cette mesure peut être assortie d'un sursis total ou partiel. L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. Eu égard à sa situation lorsqu'il est exclu de ses fonctions, le fonctionnaire pourra exercer une activité professionnelle lucrative dans le secteur privé.

### 3/ Sanctions du 3<sup>ème</sup> groupe

- la rétrogradation : cette sanction place l'agent dans un grade inférieur à celui qu'il détenait. Elle peut aussi aller jusqu'à prévoir l'exclusion du fonctionnaire du cadre d'emploi auquel il appartient. Par conséquent, un agent titulaire du grade de début de son cadre d'emplois ne peut être rétrogradé.

La rétrogradation n'a de conséquence que sur le grade et n'implique pas un abaissement d'échelon excepté s'il s'avère impossible de maintenir l'échelon dans le nouveau grade. Une fois rétrogradé l'agent n'a plus vocation à exercer les mêmes fonctions qu'auparavant. Il peut faire l'objet d'un changement d'affectation lorsque les fonctions qu'ils exerçait ne sont plus compatibles avec son nouveau grade.

- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans : Elle produit les mêmes effets sur la carrière de l'agent que l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 1 à 3 jours. Cette sanction peut être assortie d'un sursis partiel, mais pas d'un sursis total. Eu égard à sa situation, le fonctionnaire exclu de ses fonctions pour plusieurs mois pourra exercer une activité professionnelle lucrative dans le secteur privé. En revanche, cette sanction n'entraînant pas la privation de son emploi (seulement de la rémunération), l'agent ne peut prétendre aux allocations pour perte d'emploi durant la période d'exclusion.

## 2/ Sanctions du 4<sup>ème</sup> groupe

- la mise à la retraite d'office : cette sanction entraîne la radiation des cadres de la Fonction publique et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle ne peut être prononcée que lorsque l'agent justifie d'une ouverture des droits à pension. Le fonctionnaire mis à la retraite d'office peut prétendre au bénéfice des allocations pour perte d'emploi. La collectivité assure la charge financière de cette allocation.

- la révocation : sanction la plus grave, elle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Le fonctionnaire révoqué peut prétendre au bénéfice des allocations pour perte d'emploi.

## Les fonctionnaires stagiaires

**Article 6 de la loi n°92-1194 du 04 novembre 1992.**

**Cinq sanctions dont deux nécessitent l'avis préalable du Conseil de discipline.**

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximum de 3 jours,
- l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 4 à 15 jours (Conseil de discipline),
- l'exclusion définitive de service (Conseil de discipline).

L'exclusion temporaire de fonctions ne peut être assortie d'un sursis pour les agents stagiaires ; cette sanction retarde d'autant la date d'effet de la titularisation. L'agent exclu définitivement du service a droit aux allocations pour perte d'emploi.

## Les agents contractuels

**Article 36-1 de la loi n°88-145 du 15 février 1988**

**Quatre sanctions, dont deux nécessitent l'avis préalable du Conseil de discipline.**

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés en CDD et d'un an pour les agents en CDI (Conseil de discipline).
- licenciement sans préavis ni indemnités (Conseil de discipline). L'agent licencié pour motif disciplinaire a droit aux allocations pour perte d'emploi.