



INFOS
JURIDIQUES
Droit de la
Fonction publique

➤ **Statut**

Droits et obligations des fonctionnaires (nouvelle version déontologique ?)

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (*statut général*) devrait se voir toiletter prochainement en guise de cadeau d'anniversaire pour sa 31^{ème} année.

Il est notamment prévu dans le titre I de ce projet de loi modificatif de :

- reconnaître aux fonctionnaires le devoir d'exercer leurs fonctions avec impartialité, probité et dignité, qui fonde la confiance des citoyens envers ceux qui ont fait le choix de servir l'intérêt général et justifie en retour le respect dû à la dignité des fonctions et des agents qui les exercent ;
- consacrer les obligations de neutralité et de réserve auxquelles le fonctionnaire est tenu pour garantir l'égal traitement et le respect de la liberté de conscience de toutes les personnes ;
- garantir le respect du principe de laïcité.
- reconnaître solennellement le rôle du chef de service auquel il incombe de veiller au respect de ces valeurs fondamentales dans le fonctionnement quotidien des services placés sous son autorité.

Il est également prévu que les règles déontologiques peuvent être précisées par des textes, tels que des codes de déontologie, pris sous la forme de décrets en Conseil d'État, sans faire obstacle au pouvoir du chef de service d'adopter, après avis des représentants du personnel, des règles déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité. Ainsi que de faire de tout agent public le premier gardien des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique...

De nouvelles règles en matière de cumul d'activités font leur apparition dans le titre II, ainsi au-delà des interdictions connues des agents publics, il sera dorénavant également proscrit de cumuler, avec l'occupation d'un emploi à temps complet donnant lieu à un service à temps plein :

- la création ou la reprise de toute entreprise donnant lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou impliquant l'affiliation au régime micro-social simplifié ;
- l'occupation d'un autre emploi permanent à temps complet ou incomplet.

Les agents, notamment lorsqu'ils occupent un emploi à temps complet, exercé à temps plein ou à temps partiel, devront désormais se consacrer pleinement à leurs fonctions.

Mais maintient des deux dérogations existantes au principe de l'interdiction de cumul d'un emploi public permanent avec une autre activité publique ou privée. D'une part, il sera toujours possible aux lauréats d'un concours administratif ou aux personnes recrutées en qualité d'agent non titulaire de droit public de continuer à exercer leur activité privée pour une durée limitée. D'autre part, il est prévu de laisser la possibilité pour les agents de cumuler l'occupation d'un emploi permanent à temps incomplet ou non complet avec un autre emploi à temps incomplet ou non complet, dans la mesure où l'agent est employé à moins de 70 % d'un service à temps complet. Dans les deux cas, une déclaration devra être transmise à l'autorité dont relève l'intéressé.

Une modernisation des droits et obligations des fonctionnaires est disposée par une simplification du régime des positions statutaires du fonctionnaire pour le rendre commun aux trois versants de la fonction publique. Ainsi le fonctionnaire ne pourra être placé que dans une seule des positions statutaires suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental.

Un renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles est prévu dans une nouvelle rédaction introduisant les notions d'atteinte volontaire à la vie et d'atteinte volontaire à l'intégrité de la

personne qui, désormais, pourront être mobilisées par l'administration pour fonder l'octroi de la protection dans un certain nombre d'hypothèses. Le bénéfice de la protection est également reconnu lorsque le fonctionnaire est victime d'agissements constitutifs de harcèlement, sexuel ou moral. De même, lorsqu'un agent est entendu en qualité de témoin assisté, placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale dans des cas où les faits conduisant à de tels actes de procédure pénale n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, il est prévu que la protection fonctionnelle lui soit accordée.

En outre, l'octroi de la protection sera étendu aux conjoints, concubins et partenaires de pacte civil de solidarité, ainsi qu'aux enfants et ascendants directs du fonctionnaire, lorsque ces personnes seront elles-mêmes victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire. De même, la protection juridique sera ouverte à ces mêmes ayants droit, selon un ordre de priorité, à des fins de poursuites contre les auteurs d'une atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire en raison de ses fonctions.

Il est prévu qu'un décret en Conseil d'État détermine les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection fonctionnelle, des frais de justice exposés dans le cadre des instances civiles ou pénales engagées, en particulier le plafonnement de la prise en charge ces frais.

Une modernisation des garanties disciplinaires des agents ?

Désormais aucune procédure disciplinaire ne pourra être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanction. Un délai enfin instauré certes mais certainement trop long.

Ce délai est interrompu jusqu'à leur terme en cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire. Passé ce délai et hormis dans le cas où une autre procédure disciplinaire aura été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne pourront plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Les nouvelles sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :

1° Premier groupe : a) L'avertissement ; b) Le blâme ;

2° Deuxième groupe : a) La radiation du tableau d'avancement ; b) L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur ; c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ; d) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire ; e) Le déplacement d'office ;

3° Troisième groupe : a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur ; b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois à deux ans ;

4° Quatrième groupe : a) La mise à la retraite d'office ; b) La révocation.

L'autorité investie du pouvoir de nomination devra statuer dans un délai de deux mois après l'avis du conseil de discipline.

Parmi les sanctions du premier groupe, seul le blâme sera inscrit au dossier du fonctionnaire. Il sera effacé automatiquement du dossier au bout de deux ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période. Ce délai de prescription est donc raccourci d'un an.

Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupe peut toujours, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, pourra toujours être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne pourra avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois.

L'intervention d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraînera toujours la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier sera dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Pour finir, lorsqu'un organisme siégeant en conseil de discipline aura émis un avis tendant à l'infliction d'une sanction disciplinaire régie par des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de cette loi, l'autorité ayant pouvoir disciplinaire sera tenue de prononcer la sanction qui lui semble appropriée dans un délai de deux mois à compter de l'entrée en vigueur de cette loi.