Bulletin d'informations statutaires

Juillet/Août 2018

SOMMAIRE

DOSSIERS DES AGENTS : LES PIÈCES À ENVOYER AU CDG

JURISPRUDENCES

Dossiers des agents : les pièces à envoyer au CDG

Le décret n°85-643 du 26 juin 1985 présente l'organisation, le régime financier et les compétences des Centres de Gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

- L'article 40 du décret précise que le CDG constitue et met à jour un dossier individuel par agent, **indépendamment du dossier que doit constituer toute collectivité ou EPCI pour chacun de ses agents.**
- Le dossier tenu par le Centre de Gestion doit comprendre les pièces suivantes :

- *les décisions de nomination stagiaire et de titularisation*
- *les décisions d'avancement d'échelon et de grade*
- *les décisions de mise à disposition, de détachement, de disponibilité, d'accomplissement du service national, de congé parental, de congé de longue maladie, de congé de longue durée, d'acceptation de démission, de radiation des cadres pour quelque motif que ce soit et de licenciement pour insuffisance professionnelle*
- *les décisions de changement d'affectation et de mutation*
- *les sanctions disciplinaires autres que celles du premier groupe*
- *les décisions individuelles intervenues en matière de formation*

La collectivité doit envoyer ***des copies*** *de ces décisions au CDG dans un délai de deux mois suivant la date de décision.*

cdg27
centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Bulletin d'informations statutaires

Juillet/Août 2018

Afin d'assurer le bon suivi de vos agents à travers les différents services du Centre de Gestion, nous vous demandons de nous envoyer des copies d'arrêtés de congé de maladie ordinaire.

Toute pièce ne figurant pas sur la liste ci-dessus sera **détruite**.
Cela comprend (liste non exhaustive) :

- *les délibérations*
- *les courriers et courriels entre l'agent et sa collectivité ou EPCI*
- *les fiches de paies*
- *les arrêts maladie*
- *des informations propres à l'agent : copie de carte vitale, RIB, copie de livret de famille etc*

Une fois les arrêtés signés, merci d'envoyer vos copies par mail, de préférence, à l'adresse suivante: service.carrieres@cdg27.fr

Référence juridique :
Décret n°85-643 du 26 juin 1985

Jurisprudences

Les caractéristiques de la sanction disciplinaire déguisée

M.C est recruté comme praticien hospitalier dans un centre hospitalier pour une période probatoire d'un an.
Suite à plusieurs plaintes émises à l'encontre de M. C de la part du personnel et des patients, son licenciement est prononcé après avis de la commission statutaire nationale.
M.C conteste cette décision arguant qu'il s'agit d'une sanction disciplinaire déguisée.

Après examen du dossier, le juge rappelle qu'une sanction disciplinaire est déguisée "**lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits l'ayant justifiée et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent**".

Les pièces du dossier montrent que plusieurs patients ont déposé une plainte auprès de l'administration pour le manque d'humanité, de discrétion et de tact de M.C ainsi que pour son attitude méprisante et désinvolte vis-à-vis des patients.
De plus, un rapport d'inspection révèle son incapacité à travailler en équipe ainsi que son inaptitude à s'intégrer dans la communauté médicale.

En conclusion, le juge arrête que le licenciement ne revêt pas un caractère disciplinaire et que M.C ne peut se prévaloir des garanties de la procédure afférente.

La requête de M.C est rejetée.

Référence :

Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, requête n°14BX01858, 15 novembre 2016

Même commis en dehors du service, des faits graves et jetant le discrédit sur les fonctions exercées par l'agent justifient l'engagement de poursuites disciplinaires à son encontre.

M.B adjoint technique dans un EPCI de 8 000 habitants a été condamné à 5 ans d'emprisonnement par le tribunal correctionnel pour agression sexuelle sur sa fille mineure.
Le Président de la communauté de communes décide d'engager une procédure disciplinaire et prononce la révocation de l'agent.

Ce dernier conteste cette décision auprès du tribunal administratif.
Il soutient que :

- les faits se sont déroulés en dehors du service
- il ne représente pas un danger pour la population
- la sanction est disproportionnée

Le juge rappelle que les faits commis par un agent en dehors du service peuvent constituer une faute passible d'une sanction disciplinaire si, en raison de leur gravité, ils jettent le discrédit sur la collectivité.
Au vu des pièces du dossier, le juge considère que les faits pour lesquels M.B a été condamné sont suffisamment graves pour que l'engagement des poursuites disciplinaires par l'EPCI soit justifié.
Enfin, il conclut que la révocation n'est pas disproportionnée au vu des faits.

La requête de M.B est rejetée.

Référence:
Cour Administrative d'Appel de Lyon, requête n°16LY00623, 3 janvier 2017