



LE canard



Messenger



DANS CE NUMÉRO :

DOSSIER :

Enquête administrative : à quoi sert elle ?

INFOS ET ACTUS :

- Congrès de la Fédération **UNSA Territoriaux** à Montpellier
- Congrès **UNSA Territoriaux** Conseil Régional Grand Est

VOS QUESTIONS - NOS RÉPONSES :

- Mutation pendant la période de stage ?
- S'absenter de son poste pour infos
- Jour de carence 2ème arrêt maladie

Edito

“ La droite a gagné les élections.
La gauche a gagné les élections.
Quand est-ce que ce sera la France qui
gagnera les élections ? ”

Coluche (1944 -1986)

Chers lecteurs,

Oui, la liberté d'expression est un droit fondamental, appartenant à chacun individuellement, mais aussi collectivement.

À ce titre, personne ne peut s'arroger le droit de donner des consignes de vote, même de manière implicite.

Nous sommes toutes et tous des adultes responsables, et nous saurons voter **en prenant nos responsabilités en lien avec notre avenir commun, en nôtre « âme et conscience ».**

Voter n'est pas une obligation mais un droit et un devoir...

A l'issue, nous vous souhaitons de bonnes vacances, bien méritées, reposantes et réparatrices.

Nous nous donnons rendez-vous en septembre, pour la rentrée sociale qui s'annonce très très animée. ... et pour toutes celles et ceux qui restent dans la Région :

« Alles Guete » !

Sylvie WEISSLER

Consultez
UNSA Territoriaux 67 :
unsaterritoriaux67



Consultez
UNSA Territoriaux Fédération :
unsa-territoriaux.org



Consultez
UNSA Retraités :
retraites.unsa.org



Consultez
UNSA INFOS :
unsa.org



● ENQUÊTE ADMINISTRATIVE : A QUOI SERT ELLE ?

Peu utilisée il y a encore quelques années, l'enquête administrative est devenue un outil dans de nombreuses situations : pour constater des dysfonctionnements dans un service, vérifier la véracité d'accusations de harcèlement moral ou sexuel, s'assurer de la réalité d'un comportement fautif ou comprendre les circonstances d'un accident de service...

L'enquête administrative a pour objectif d'établir la réalité et la véracité des accusations et allégations portées à la connaissance de la collectivité, en collectant toutes les informations nécessaires pour permettre à l'autorité territoriale de prendre des décisions, en toute connaissance de cause et de manière sécurisée.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions (formalisme, durée, etc..) dans lesquelles l'administration doit conduire l'enquête administrative.

4 ÉTAPES INDISPENSABLES POUR LA MISE EN PLACE :

1. Identifier la ou les personnes chargées de mener l'enquête administrative, qu'il s'agisse d'un prestataire extérieur ou d'un **agent de la collectivité qui ne doit pas être directement ou indirectement concerné par l'affaire.**
2. Dresser la liste des personnes qui seront auditionnées à charge et à décharge. Tous les témoins demandés par l'agent concerné par l'enquête doivent être entendus. **Attention : l'administration ne peut pas contraindre un agent à témoigner.**
3. Rédiger une liste unique de questions identiques pour tous les agents interrogés, même si au regard des spécificités de l'enquête, elles pourront différer pour certains d'entre eux.
4. Après l'enquête elle-même, l'enquêteur doit retranscrire par écrit (intégralement ou par des résumés sincères), dans un procès-verbal, les réponses données par les agents auditionnés qui devront le signer.



CONCERNANT LA CONFIDENTIALITÉ : Une enquête mettant en cause des agents publics est communicable à toute personne qui en fait la demande, et plus particulièrement aux intéressés et à l'officier de police judiciaire. Selon **la CADA***, sont communicables la synthèse de l'enquête administrative et le rapport des auditions individuelles.



Ce droit à communication n'est cependant pas sans limite puisque le **CRPA*** prévoit des hypothèses pour lesquelles les documents administratifs « ne sont communicables qu'à l'intéressé » (**CRPA, art. -L.311-6**). C'est le cas des documents dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée, aux documents portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique nommément désignée ou facilement identifiable, aux documents faisant apparaître le comportement d'une personne dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice...

Dans un tel cas de figure, l'article L.311-7 du CRPA prévoit que « lorsque la demande porte sur un document comportant des mentions qui ne sont pas communicables [...], mais qu'il est possible d'occulter ou de dissocier, le document est communiqué au demandeur après occultation ou disjonction de ces mentions ».

* **CADA - Commission d'Accès aux Documents Administratifs**
* **CRPA - Code des Relations entre le Public et l'Administration**



Suite page 3 

Envoyez vos messages, l'UNSA vous répond !

A chaque parution du « Canard », nous vous proposons de découvrir, sur la page de couverture, un message que vous nous avez adressé, et nous vous apportons des réponses !



UNSA TERRITORIAUX

UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST

19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouverts (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

Téléchargez : **BULLETIN D'ADHÉSION & FORMULAIRE SEPA** 

Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé
(art 23 de la loi n° 2012-1510).

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Gaby LEGROS,
Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON -
Photos Pixabay

Si la collectivité décide de lancer une procédure disciplinaire, ou que soit prise une mesure en considération de la personne, l'intégralité des procès-verbaux doit être portée à la connaissance de l'agent poursuivi, sauf si la communication de ces procès-verbaux est de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

UN AGENT PEUT-IL ÊTRE « SUSPENDU » PENDANT UNE ENQUÊTE ?

La suspension est une mesure conservatoire **qui n'est pas une sanction disciplinaire** et ne doit donc pas être confondue avec l'exclusion temporaire de fonctions. La suspension intervient parallèlement et sans délais avec le déclenchement d'une procédure disciplinaire. (**article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983**).

L'objectif de la suspension est donc d'écarter provisoirement l'agent du service en raison de la gravité des fautes commises. Pour que la mesure soit légale, les faits reprochés doivent présenter à la date de la suspension, outre une gravité particulière, un caractère de vraisemblance suffisant (**CE, 11 juin 1997, n° 142167**).

La suspension des fonctionnaires est limitée dans le temps à 4 mois, sauf exception. **Pendant ces 4 premiers mois, le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et les prestations familiales obligatoires (article 30 de la loi du 13 juillet 1983)**.

Par conséquent, les primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions (RIFSEEP et NBI par exemple), n'ont pas à être versées (**CAA Bordeaux, 18 décembre 2017, n° 15BX04176**).

A noter : un agent suspendu de ses fonctions n'acquiert pas de droit à congés annuels. Dès lors que le fonctionnaire est suspendu temporairement, il est considéré comme n'ayant pas exercé ses fonctions (**CAA Marseille, 3 avril 2007, n° 04MA01459**).


INFOS ET ACTUS

● CONGRÈS 2024 DE LA FÉDÉRATION UNSA TERRITORIAUX

Moment fort de la vie de notre **Fédération UNSA Territoriaux**, le **6ème Congrès s'est réuni du 5 au 7 juin au Corum de Montpellier**. Des échanges nourris se sont succédés pour dresser un bilan des 4 dernières années mais aussi pour fixer le cap de la politique générale de l'UNSA Territoriaux pour ce mandat. Le Congrès s'est clôturé sur les élections du nouveau Secrétariat Fédéral et des membres des commissions fédérales.



Pour la première fois, la Fédération avait vu 2 listes se présenter, dans un esprit positif et constructif. Cela prouve que notre fédération est riche de ses différences et sait les défendre aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur. **M. Charles COSSE devient donc Secrétaire Général de l'UNSA Territoriaux**, et succède à M. Michel LES-TIENNE, SG par intérim depuis décembre dernier.

- **Accéder à la liste des membres du Secrétariat Fédéral**
- **Les résultats complets sur le site internet UNSA Territoriaux 67**



● CONGRÈS UNSA TERRITORIAUX DU CONSEIL RÉGIONAL GRAND EST



Les adhérents du **syndicat UNSA Territoriaux** du Conseil Régional Grand Est se sont réunis en congrès le 29 mai dernier. Des représentants de notre **Union Régionale Grand Est UNSA Territoriaux** invités au Congrès ont prit part avec intérêt aux échanges qui furent enrichissants.

Le nouveau secrétariat : **Secrétaire général** : DESCHASEAUX Alain, **Secrétaire général adjoints** : DIDIER Alain, PONSIN Gérard, RENSON Bruno. **Trésorière** : BOURGUIGNON Chloé, **Trésorier adjoint** : HIVERT Dany.

Cette nouvelle équipe enrichie comprend 12 membres du bureau, qui sont motivés à défendre et à améliorer le quotidien de leurs collègues, à être présents dans les instances, les groupes de travail et les moments d'échanges pour négocier et obtenir des avancées.

UNSA Territoriaux CR Grand Est - 1 place A. ZELLER
67070 STRASBOURG
06 76 37 84 74
unsa@grandest.fr



● MUTATION DURANT LA PÉRIODE DE STAGE

Vincent S. : Je suis encore stagiaire et souhaite démissionner ou muter pour partir finir mon stage dans une autre collectivité, est-ce possible ?

UNSA : NON - Un fonctionnaire stagiaire n'étant pas titulaire de son grade il ne peut pas muter. Par ailleurs une personne inscrite sur une liste d'aptitude est radiée de celle-ci dès sa nomination en qualité de stagiaire. En cas de démission en cours de stage, vous ne pourrez pas demander votre réinscription sur la liste. **Vous perdrez ainsi le bénéfice de votre concours ou de l'inscription sur la liste.** Si vous avez été nommé stagiaire sur un grade d'accès sans concours, vous devrez recommencer votre stage dans l'autre collectivité. Vous pouvez néanmoins être réinscrit sur une liste dans un seul cas de figure : **si votre autorité territoriale a mis fin à votre stage en raison de la suppression de votre emploi** ou pour toute autre cause ne tenant pas à votre manière de servir. [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)



● S'ABSENER DE SON POSTE POUR DES INFOS SYNDICALES

Simon B. : Mon syndicat tient une permanence une fois par mois dans ma collectivité et je souhaite m'y rendre pour obtenir des informations. Est-ce que je peux m'absenter de mon poste ?

UNSA : OUI - Vous avez le droit de vous absenter de votre poste pour participer à des réunions d'information syndicales ou pour obtenir des renseignements auprès de vos représentants du personnel, dans un local syndical ou non, dans la limite d'une heure par mois ou de 3 heures par trimestre. **Vous devez informer votre hiérarchie** que vous allez vous absenter, cependant votre chef de service peut s'y opposer pour des nécessités de service. Dans ce cas, il faudra le reprogrammer durant une période qui ne perturbera pas votre travail.

L'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale est régi par le [Décret N°85-397 du 3 avril 1985](#).

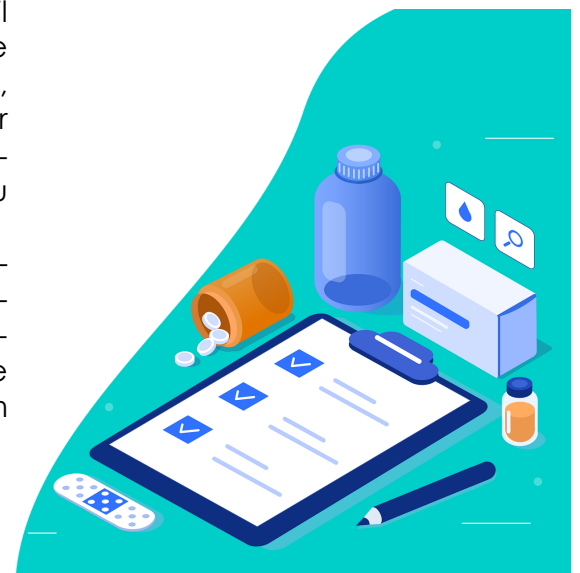


● JOUR DE CARENCE POUR UN 2ÈME ARRÊT MALADIE

Aziz H. : J'ai eu un arrêt de travail de 4 jours puis je suis revenu travailler. 48 h après, j'ai fait une rechute et mon médecin m'a à nouveau placé en arrêt. Ma collectivité me prélève à nouveau le « jour de carence » est ce juste ?

UNSA : NON : Prolongation d'un arrêt de travail : pas de jour de carence. Le jour de carence ne s'applique pas lorsque vous posez un deuxième arrêt de travail dans le prolongement du premier, si tant est qu'il s'agisse de la même affection. Vous disposez de deux jours calendaires, entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant pour effectuer vos démarches et obtenir un nouveau certificat auprès de votre médecin, vous permettant d'éviter un nouveau jour de carence.

Même cas de figure lorsque vous revenez de votre congé maladie précocement et que vous devez reprendre un arrêt maladie. Ce deuxième arrêt est considéré comme la prolongation du premier. Il n'y a pas de nouveau jour de carence si le nouvel arrêt de travail intervient bien deux jours maximum après la reprise d'activité.



• **Service Public : Jour de carence dans la Fonction Publique**

