



Les derniers textes parus au Journal officiel

MODIFICATION DES RÈGLES D'AVANCEMENT DE GRADE (CAT B)

➔ Suite à la réforme de la catégorie B du 1er septembre 2022, certains fonctionnaires voyaient leurs perspectives d'avancement retardées au-delà de l'année 2023. Afin de corriger cet effet défavorable et préserver les droits à l'avancement de grade sur plusieurs années des fonctionnaires territoriaux visés par la réforme de la catégorie B, le décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 modifie les dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B.

Plus précisément, ce décret :

- permet de maintenir les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale,
- précise en outre les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion.

De même, ce décret modifie les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois.

Notre éclairage - Une analyse plus approfondie du texte vous sera communiquée ultérieurement.

Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale

MAJORATION EXCEPTIONNELLE DES TAUX DES INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

➔ Un arrêté du 6 septembre 2023 est venu majorer exceptionnellement le taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit (IHTN) et le taux de majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière. Ces majorations exceptionnelles portent sur la période du 1er septembre au 31 décembre 2023. Elles s'appliquent à la sous-filière médico-sociale dans la fonction publique territoriale.

Les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif sont fixés :

- à 0,34€/heure pour le travail normal de nuit
- à 1,80€/heure de majoration lorsque le service normal de nuit nécessite un travail intensif

Notre éclairage - Ces majorations exceptionnelles en cas de service normal de nuit (de 21h à 6h) peuvent être versées aux fonctionnaires territoriaux de la sous-filière médico-sociale sous réserve :

1. de l'adoption d'une délibération, prise après avis du comité social territorial
2. et de l'établissement d'arrêtés individuels d'attribution

➔ Retrouvez le "[Point Sur n°09-F-PS10](#)" et les modèles d'arrêtés sur le site internet du CDG.

Arrêté du 6 septembre 2023 portant majoration exceptionnelle des taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière

HAUSSE DES INDEMNITÉS DE MISSION

➔ Un arrêté du 20 septembre 2023 est venu augmenter le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner.

- Frais de repas : 20 euros par repas
- Frais d'hébergement :

➔ Retrouvez le "[Point Sur n°09-E-PS1](#)" et les modèles d'arrêtés sur le site internet du CDG.

| | Commune de moins de 200 000 hab | Commune de 200 000 hab et + | Métropole du Grand Paris | Paris intra muros | travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite |
|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|---|
| taux incluant le petit déjeuner | 90 € | 120 € | 120 € | 140 € | 150 € |

Arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat



Le Gouvernement a dit...

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE AU SEIN DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

➔ L'Etat maintient son effort financier en faveur de l'apprentissage et de son financement (75 millions d'euros de 2023 à 2025). Il appartient aux employeurs territoriaux et au CNFPT de déterminer le niveau de leur propre contribution financière à l'apprentissage au regard des besoins exprimés par les collectivités territoriales. Le CNFPT est libre d'assurer son intervention relative à l'apprentissage dans la limite de l'ensemble des crédits dont il dispose (15 millions d'euros/an de 2023 à 2025) et, le cas échéant, de fixer des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement. (Réponse publiée au JO Sénat le 19 octobre 2023, p. 5949).

CONSÉQUENCES DES REVALORISATIONS DU MINIMUM DE TRAITEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE SUR LA GRILLE INDICIAIRE

➔ Le relèvement de l'indice minimum de traitement, consécutif à une revalorisation du SMIC, peut conduire à un tassement des grilles de rémunération des agents publics, comme l'illustre le cas des agents de catégorie B ou C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie. Conscient de la perte d'attractivité de la fonction publique, notamment territoriale, et de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des agents publics, le Gouvernement a mobilisé plusieurs leviers permettant de faire face à la vie chère dans l'immédiat et de renforcer l'attractivité de la fonction publique à plus long terme : hausse du point d'indice, réorganisation de la carrière en C1 et C2, doublement de la NBI accordée aux secrétaires de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, mise en place d'une prime pouvoir d'achat exceptionnelle en 2023, etc. (Réponse publiée au JO Sénat le 12 octobre 2023, p. 5870).

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

➔ En application des articles L. 553-2 et L. 553-3 du CGFP, un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle, après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, et recevoir une indemnité dans les conditions fixées par le décret n° 85-186 du 7 février 1985. Cette indemnité ne peut pas être versée lorsque le licenciement fait suite à une faute lourde. Cet encadrement du versement permet à la fois à l'employeur de mettre en œuvre la procédure nécessaire pour se séparer d'un collaborateur en insuffisance professionnelle, tout en garantissant les droits de la personne licenciée. (Réponse publiée au JO Sénat le 12 octobre 2023, p. 5869).

TEMPS DE TRAVAIL ANNUALISÉ ET 35 HEURES

➔ La durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Le contrôle de la durée du temps de travail s'opère annuellement sur 1 607 heures et non sur 35 heures hebdomadaires. En effet, la seule application d'une durée hebdomadaire de temps de travail de 35 heures ne permet pas de respecter la règle des 1 607 heures car elle ne tient pas compte de la journée de solidarité (Réponse publiée au JO Sénat le 12 octobre 2023, p. 5871).

MODALITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

➔ Un agent recruté par CDI ayant conclu avec une commune une rupture conventionnelle et perçu de celle-ci une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) qui est recruté, dans les six années suivant la rupture, par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel appartient cette même commune, est tenu de rembourser à son ancien employeur, la commune donc, les sommes perçues au titre de l'ISRC au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement par son nouvel employeur, en l'espèce l'EPCI. L'obligation de remboursement de l'ISRC s'applique par ailleurs indépendamment de la modalité retenue pour recruter l'agent public sur un emploi. Lorsque ce recrutement est effectué par un CDD, même de courte durée, le remboursement de l'ISRC est dû si l'agent satisfait aux critères fixés au premier alinéa de l'article 49 decies du décret n°88-145 (Réponse publiée au JO Assemblée nationale le 3 octobre 2023, p. 8857).

RÉGLEMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX

➔ Les modalités de mise en œuvre du télétravail sont précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Son article 3 prévoit notamment que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine. Il précise également que le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine. Son article 4 prévoit également le renforcement du recours au télétravail comme modalité d'exercice des fonctions dans certaines situations (état de santé ou handicap, femmes enceintes, etc.) En dehors de ces hypothèses, il n'existe pas de dérogation portant renforcement de la quotité de jours pouvant être exercés en télétravail et il n'est ainsi pas possible d'utiliser ce dispositif pour y recourir plus de 75 % du temps de travail de l'agent (Réponse publiée au JO Sénat le 14 septembre 2023, P. 5435).



Le juge a dit...

TABLEAU D'AVANCEMENT DE GRADE ILLEGAL

➔ Dans la mesure où le tableau d'avancement de grade qui présente la liste des candidats par ordre alphabétique méconnaît les dispositions législatives qui lui sont applicables, en ce qu'il aurait dû présenter la liste des candidats classés par ordre de mérite, les nominations par ordre alphabétique qui s'en suivent sont, par voie de conséquence, illégales et le texte qui y procède encourt l'annulation du juge administratif, quand bien même le tableau d'avancement serait définitif ( Conseil d'Etat, 21 septembre 2023, n° 464800).

Notre éclairage - Cette affaire portée devant le Conseil d'Etat concernait la contestation de la nomination de fonctionnaires de l'Etat prise sur le fondement d'un tableau d'avancement méconnaissant les dispositions législatives qui lui étaient applicables. Or, les modalités d'établissement et de présentation du tableau d'avancement au sein de la fonction publique territoriale ne sont pas sensiblement différentes de celles de la fonction publique d'Etat.

Pour la fonction publique territoriale :

1. L'avancement de grade peut avoir lieu notamment AU CHOIX par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. Ce tableau est établi après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, en tenant compte des lignes directrices de gestion (CGFP, art. L. 522-24).
2. L'article 8 du décret n°2014-51526 du 16 décembre 2014 précise que « Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite ou sur la liste d'aptitude. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade. »
3. Le tableau d'avancement est arrêté par l'autorité territoriale et sa publicité est assurée par le CDG (CGFP, art. L. 522-26).
4. L'avancement de grade est ensuite prononcé par l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires territoriaux inscrits sur un tableau d'avancement. Cette promotion doit respecter l'ordre du tableau (CGFP, art. L. 522-28).

Il en résulte que le tableau d'avancement de grade AU CHOIX doit présenter la liste des candidats par ordre de mérite. De même, la nomination doit respecter l'ordre du tableau ainsi établi. Aussi, un employeur territorial qui présenterait un tableau d'avancement au choix avec des candidats classés par ordre alphabétique, au lieu d'un classement par ordre de mérite, entacherait son tableau d'illégalité. Les décisions de nomination prises sur son fondement seraient, par voie de conséquence, illégales.

INTÉRÊT À AGIR

➔ Le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvre, à titre expérimental, la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Or, dès lors que le requérant, demandeur d'emploi, n'a pas la qualité d'agent public, il ne justifie pas d'un intérêt suffisamment direct et certain pour demander l'annulation dudit décret au motif qu'il méconnaîtrait le principe d'égalité de traitement entre agents publics et salariés de droit privé ( Conseil d'Etat, 11 octobre 2023, n° 470219)

ABSENCE D'AFFECTATION DU FONCTIONNAIRE

➔ Sous réserve de dispositions statutaires particulières, tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade. Lorsqu'un agent n'a pas reçu une affectation correspondant à son grade, il ne peut être regardé comme ayant, faute d'avoir rejoint son poste ou repris son service, rompu de son fait le lien avec le service et ne peut dès lors faire l'objet d'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste.

Il en résulte que l'absence d'affectation régulière d'un fonctionnaire fait obstacle à ce que puisse être légalement prononcée à son encontre une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ( Conseil d'Etat, 11 octobre 2023, n° 464419)

Notre éclairage - Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai qu'il appartient à l'administration de fixer.

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Ne constitue pas une mise en demeure régulière la lettre adressée par l'administration à un agent public qui est toujours placé en congé de maladie.

C'est seulement après avoir constaté l'absence de retour de l'agent sur son poste, à l'issue de ce délai, que l'administration pourra considérer que l'agent a délibérément rompu le lien avec le service. Ainsi, elle sera fondée à prendre un arrêté portant radiation des cadres. L'administration ne peut pas prononcer une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste, dès lors que le délai au cours duquel l'agent peut retirer son courrier de mise en demeure au bureau de poste n'a pas encore expiré.



Le juge a dit...

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

➔ La clause d'un CDD de droit public qui exclut le bénéfice de l'indemnité de fin de contrat « en cas de refus de renouvellement du contrat » à durée déterminée est illégale (TA de Bordeaux, 15 septembre 2023, n°2105962).



CUMULS D'ACTIVITÉS ILLÉGAUX

➔ Le reversement des sommes indûment perçues par un agent dans le cadre d'activités méconnaissant les règles de cumul ne porte pas atteinte au principe de responsabilité garanti par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

De même, en l'absence de demande d'autorisation de cumul d'activité transmise à l'employeur, l'agent ne saurait reprocher à son employeur d'avoir commis une faute, de nature à le décharger de l'obligation de reverser les sommes indûment perçues, en ne lui demandant pas des informations complémentaires sur ce cumul d'activités.

Enfin, les arguments de l'agent selon lesquels l'activité qu'il a irrégulièrement exercée constituait une activité d'intérêt général auprès d'une personne publique et qu'il n'a commis aucune faute dans l'exercice de cette activité non autorisée ne sont pas de nature à tempérer le montant des sommes à reverser dès lors que le principe du reversement des rémunérations indûment perçues à cette occasion ne constitue pas un régime de responsabilité pour faute (TA de Marseille, 20 septembre 2023, n°2105610).

Notre éclairage - L'article 6 du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions prévoyait d'ores-et-déjà le reversement, par voie de retenue sur traitement, des rémunérations irrégulièrement perçues en cas d'infraction par les fonctionnaires aux interdictions de cumul. Cela a été repris à l'article L. 123-9 du CGFP qui dispose que « Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation par un agent public des dispositions du présent chapitre donne lieu au reversement par celui-ci des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement. ».

Ce reversement des sommes irrégulièrement perçues par l'agent par voie de retenue sur traitement ne constitue pas une sanction disciplinaire, l'administration ne pouvant pas infliger de sanctions pécuniaires à ses agents (CE, 25 mai 1988, n° 59639, non reversement par l'administration de retenue sur traitement en guise de sanction disciplinaire ; CE, 11 juin 1993, n° 105576, suppression d'une indemnité précédemment versée à l'agent à titre de sanction). Il ne constitue pas non plus un régime de réparation pour faute du préjudice financier qu'aurait subi l'administration.

En tout état de cause, les sommes irrégulièrement perçues par l'agent qui doivent être reversées sont exclusivement celles correspondant aux rémunérations de l'activité accessoire qu'il était interdit de cumuler avec l'activité publique principale (CAA Paris, 4 mars 2004, n° 03PA00861), sans que la prescription biennale ne trouve à s'appliquer et sans que cela ne constitue une enrichissement sans cause de l'administration (CAA de NANCY, 30 mars 2022, n°20NC00507).



Le juge a dit...

MUTATION À LA DEMANDE DU FONCTIONNAIRE

➔ Un fonctionnaire ayant sollicité sa mutation dans plusieurs postes classés par ordre de préférence et ayant été muté dans l'un de ceux-ci ne justifie pas d'un intérêt lui donnant qualité pour demander au juge de l'excès de pouvoir d'annuler la décision par laquelle il a été fait droit à sa demande (🏛️ CAA de Paris, 27 septembre 2023, n°23PA00961).

DÉLAI DE PRESCRIPTION DE L'ACTION DISCIPLINAIRE

➔ L'administration qui a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur de faits commis passibles de sanction en mars 2018, à savoir la production de faux et l'usage de faux par agent qui a transmis un courrier d'admission douteux au concours de rédacteur territorial, et qui engage négligemment les vérifications concernant le dossier administratif de cet agent seulement en mai 2021, lorsque ce dernier a candidaté au poste d'adjointe à la DRH, ne peut plus, par la suite, exercer l'action disciplinaire, ces faits étant prescrits. La sanction de révocation se fondant sur des faits prescrits est donc entachée d'erreur de droit (🏛️ TA de Melun, 4 mai 2023, n°2203893).

Notre éclairage - L'article L. 530-1 prévoit que « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. » Le CGFP fixe un délai de prescription de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction, délai au-delà duquel il n'est plus possible d'engager une procédure disciplinaire pour les faits en cause (art. L. 532-2). Ce délai peut être interrompu lorsque des poursuites pénales sont engagées.

ACTIVITÉS ACCESSOIRES - ŒUVRES DE L'ESPRIT

➔ La mission de collecte et de transmission de l'information exercée par un correspondant local de presse ne constitue pas une œuvre de l'esprit s'exerçant librement par l'agent public, en l'absence de toute analyse ou traitement personnels de l'information répondant à la condition d'originalité propre aux œuvres de l'esprit. Dès lors, l'agent qui assure cette mission dénuée de toute originalité sans présenter une demande d'autorisation à son employeur exerce une activité prohibée et peut être amené à reverser les sommes perçues au titre de cette activité interdite (🏛️ CAA de Lyon, 13 octobre 2023, n°21LY02110).

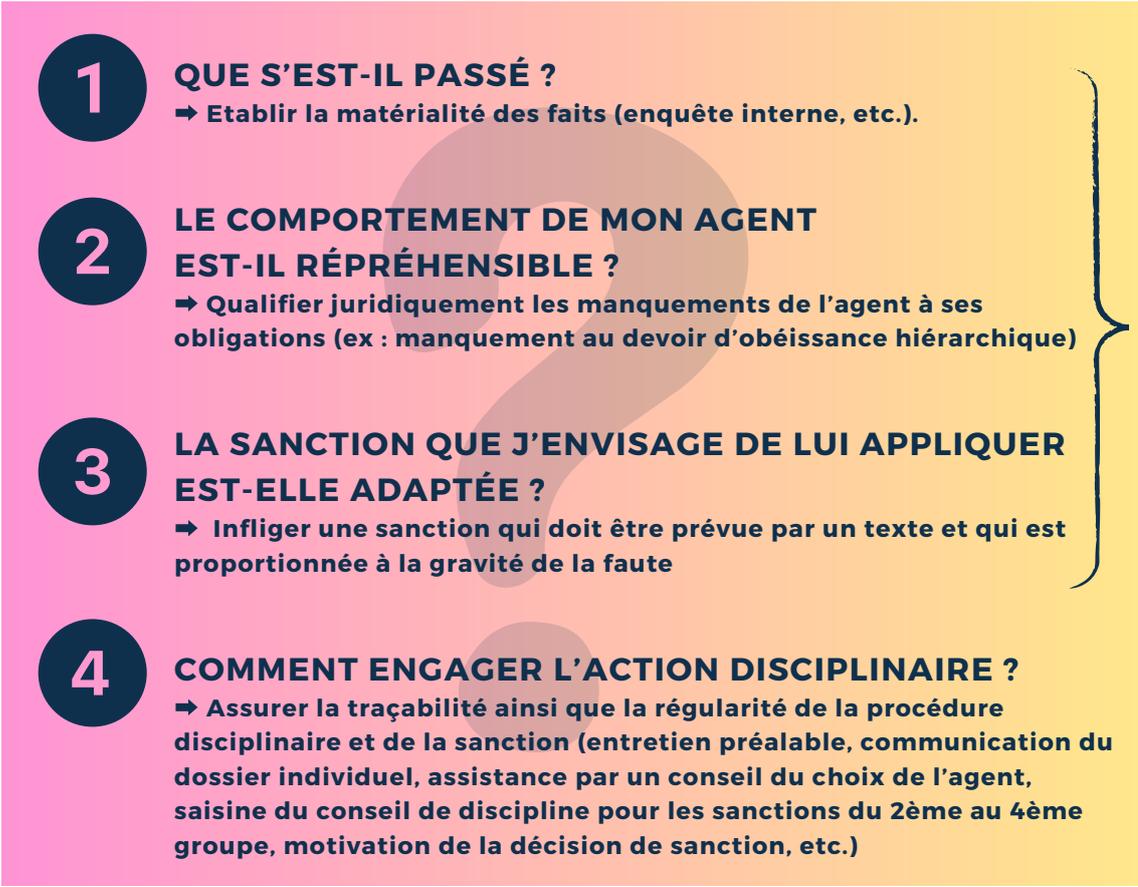
RÉVOCATION - VIOLENCES EN DEHORS DES FONCTIONS

➔ Est proportionnée la sanction de révocation prononcée à l'encontre d'un agent public qui a fait l'objet de nombreuses condamnations entre 1999 et 2017 pour des faits de vols, vols avec violence, usurpation de plaque d'immatriculation, dégradations d'un bien en réunion, délit de fuite, conduites sous l'emprise d'un état alcoolique dont en récidive, mise en danger d'autrui, circulation d'un véhicule à moteur sans assurance, rébellion, obtention frauduleuse d'un document administratif, conduite d'un véhicule à moteur malgré une annulation judiciaire, et refus d'obtempérer, donnant lieu à treize peines d'emprisonnement allant d'un mois à deux ans. La gravité, la répétition et le caractère relativement récent des faits reprochés sont incompatibles avec les obligations de dignité et de probité qui s'imposent à un agent public, alors même que ces faits ont été commis avant que l'intéressé ne soit agent public et qu'il dispose de bons états de services et qu'aucune publicité de nature à porter atteinte à l'image de la collectivité n'aurait été donnée à ces affaires (🏛️ CAA de Nantes, 19 septembre 2023, n°22NT01763).

RÉVOCATION - ATTEINTES À LA PROBITÉ

➔ Le directeur d'une régie de l'eau potable qui exerce un management autoritaire en se montrant «cassant, directif et colérique» vis-à-vis des personnes placées sous son autorité, ainsi qu'en mettant en place un système arbitraire de «punition-récompense» vis-à-vis de ces derniers en marge des règles statutaires applicables manque à ses obligations d'assurer ses fonctions avec conscience, professionnalisme, respect et correction. De même, l'acceptation par ce directeur d'invitations en place «VIP» avec apéritif d'accueil, cocktail dinatoire, place de stationnement réservée pour assister à un match de rugby ainsi que l'obtention d'avantages personnels de la part de prestataires privés jetant un doute sur l'objectivité des choix que la régie de l'eau, dont il est le directeur, a été amenée à effectuer lors de la désignation de ses fournisseurs témoignent d'un manquement de ce directeur à ses obligations de probité, de désintéressement et d'intégrité. Eu égard à la gravité de ces manquements et de leurs conséquences commises dans l'exercice d'une fonction publique, et aux importantes responsabilités exercées par l'intéressé à la tête de la régie de l'eau, c'est à tort que le tribunal administratif de Poitiers a annulé la sanction de révocation en litige au motif qu'elle était disproportionnée avec les fautes commises (🏛️ CAA de Bordeaux, 3 octobre 2023, n°21BX04694).

COMMENT SANCTIONNER UN FONCTIONNAIRE ?



- 1 QUE S'EST-IL PASSÉ ?**
→ Etablir la matérialité des faits (enquête interne, etc.).
- 2 LE COMPORTEMENT DE MON AGENT EST-IL RÉPRÉHENSIBLE ?**
→ Qualifier juridiquement les manquements de l'agent à ses obligations (ex : manquement au devoir d'obéissance hiérarchique)
- 3 LA SANCTION QUE J'ENVISAGE DE LUI APPLIQUER EST-ELLE ADAPTÉE ?**
→ Infliger une sanction qui doit être prévue par un texte et qui est proportionnée à la gravité de la faute
- 4 COMMENT ENGAGER L'ACTION DISCIPLINAIRE ?**
→ Assurer la traçabilité ainsi que la régularité de la procédure disciplinaire et de la sanction (entretien préalable, communication du dossier individuel, assistance par un conseil du choix de l'agent, saisine du conseil de discipline pour les sanctions du 2ème au 4ème groupe, motivation de la décision de sanction, etc.)

PHASE
PRÉALABLE

LE CGFP DRESSE L'INVENTAIRE DES OBLIGATIONS INCOMBANT À TOUT AGENT PUBLIC. LEUR NON RESPECT DONNE LIEU À SANCTION.

- Exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.
- Etre neutre et respecter le principe de laïcité, ainsi que la liberté de conscience et la dignité des usagers.
- Consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.
- Veiller à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts.
- Ne pas porter atteinte au secret professionnel et s'y tenir.
- Faire preuve de discrétion professionnelle.
- Satisfaire aux demande d'information du public.
- Etre responsable des tâches qui lui sont confiées.
- Se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique.
- Aviser sans délai le procureur de la République de tout crime ou délit dont il acquiert la connaissance dans l'exercice des ses fonctions.

LE CGFP PRÉVOIT UNE ÉCHELLE DES SANCTIONS POUR LES FONCTIONNAIRES SELON QUATRE GROUPES PAR NIVEAU CROISSANT DE SÉVÉRITÉ.

- **1ER GROUPE :**
 - avertissement
 - blâme
 - exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
- **2EME GROUPE :**
 - radiation du tableau d'avancement
 - abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
 - exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours
- **3EME GROUPE :**
 - rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire
 - exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans
- **4EME GROUPE :**
 - Mise à la retraite d'office
 - Révocation

SÉVÉRITÉ