

LETTRE FP/3 N° 1089 DU 7 FEVRIER 1985
**relative aux conditions d'engagement de la procédure
 de licenciement pour insuffisance professionnelle**

*Le secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la
 fonction publique et des simplifications administratives, à
 Madame et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat.*

L'article 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et constituant le titre II du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales dispose que le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

Contrairement à ce qui figurait dans l'article 52 de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, l'article 70 du titre II ne pose pas comme condition au licenciement pour insuffisance professionnelle l'impossibilité du reclassement de l'intéressé dans un autre emploi.

Cette modification ne touche cependant pas au fond des conditions dans lesquelles cette procédure peut être mise en œuvre.

In effet, il est évident qu'il appartient toujours à l'autorité hiérarchique de rechercher, dans le même grade et le même corps, des fonctions que le fonctionnaire soit apte à exercer.

Il est rappelé que l'insuffisance professionnelle ne doit en aucun cas être confondue avec un comportement fautif qui relève de la sanction disciplinaire, ni avec la maladie qui ouvre droit aux congés prévus par l'article 34, ni avec l'altération de l'état physique qui relève du reclassement prévu à l'article 63.

En outre, la marge entre l'insuffisance professionnelle d'une part, et l'état pathologique, voire quelquefois le comportement fautif d'autre part, est difficile à cerner.

En principe, l'insuffisance professionnelle d'un agent doit être constatée très tôt dans sa carrière. Tel est d'ailleurs l'objet du stage d'habilitation. Ultérieurement, il s'agit rarement d'une insuffisance fonctionnelle mais plutôt d'une dégradation du comportement dont l'intéressé n'est pas toujours responsable. Si cette dégradation provient d'une altération de l'état physique pris au sens large (aboulie, état éthylique, état obsessionnel ...) sans pour autant que l'intéressé puisse bénéficier des congés prévus à l'article 34, l'administration doit rechercher, dans le cadre des dispositions de l'article 63, une solution de reclassement qui puisse concilier l'intérêt du service, qui reste prioritaire, avec celui du fonctionnaire.

En tout état de cause, un tel reclassement est subordonné à une demande formulée par l'intéressé.

Ce n'est qu'après qu'il a été constaté qu'aucune des solutions ci-dessus énoncées ne peut être envisagée ou appliquée que peut être engagée la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle.

JEAN LE GARREC

-----●-----

