

## FICHE N°2

### LES DÉCISIONS SUSCEPTIBLES DE RECOURS

Toute décision relative à la gestion d'un agent n'est pas susceptible de recours. Que ce dernier soit administratif ou juridictionnel, la demande d'annulation ne peut porter que sur une décision individuelle et faisant grief.

L'agent ne peut en effet invoquer que sa propre situation.

Sont exclues du champ des recours les mesures d'ordre intérieur décidées par le chef de service (celles-ci peuvent en revanche engager la responsabilité de l'administration, ce qui constitue une action distincte). En revanche, une mesure d'ordre intérieur qui porterait atteinte aux prérogatives statutaires d'un agent, ou traduirait une discrimination, serait susceptible de recours.

Les situations doivent être examinées au cas par cas.

L'agent doit en outre démontrer que la décision prise « fait grief », c'est-à-dire lui est préjudiciable. La décision doit empêcher ou restreindre l'exercice d'un droit. Cela ne sera pas le cas, par exemple, d'un simple aménagement de fonctions qui reste globalement cohérent avec la fiche de poste. Toutefois, une modification des fonctions, même à la marge, qui entraîne une perte ou une baisse de la NBI, nouvelle bonification indiciaire, ou qui empêche l'exercice d'un temps partiel préalablement accordé à l'agent, constitue une décision susceptible de recours, car elle fait obstacle à l'exercice d'un droit.

La réglementation et la jurisprudence en matière de recours mettent en lumière la nécessité de produire une décision de la part de l'administration, ce qui n'est pas toujours simple. Lorsque l'agent est maintenu dans une situation de fait qui lui est défavorable, il arrive fréquemment qu'aucun acte attaquant et écrit ne soit pris. La décision n'est pas formalisée. Il importe alors de **susciter cette décision** en adressant à l'autorité hiérarchique compétente (le N+1, le chef de service, le préfet ou le ministre selon les cas) une demande motivée et détaillée. **La réponse, ou l'absence de réponse** au bout de deux mois (décision implicite de rejet), à cette demande, **constituera l'acte susceptible de recours**. Initier une demande de programmation d'un entretien annuel et/ou de rédaction du compte rendu correspondant, lorsque ceux-ci se font attendre, permet ainsi de mettre l'employeur face à ses obligations et au risque d'un recours.

Tout acte ne constitue pas une décision. Il est important, notamment, de toujours bien situer l'acte dans le processus d'élaboration dont il relève. Ne constituent pas des décisions les actes préparatoires à cette décision: avis, avertissements donnés à l'agent, procès-verbaux de commissions, etc. De même, l'avis d'une formation collégiale en matière disciplinaire reste un avis et n'est pas susceptible de recours.

Néanmoins, **un avis peut être requalifié en décision lorsqu'il entraîne de facto une situation défavorable pour l'agent.** Ce sera le cas du refus de proposer un agent à un avancement statutaire alors qu'il en remplit les conditions et en a fait la demande, refus qui se traduit par sa non-inscription sur la liste transmise à l'harmonisateur. Ce refus pourra être considéré comme une décision – puisqu'aucune autre décision concernant l'agent sur ce sujet n'interviendra par la suite, son nom ne figurant pas sur la liste des promouvables. D'une manière générale, en matière de recrutements, de nominations et de promotions, pourront être attaqués tous les « avis » par lesquels un échelon hiérarchique soustrait à la connaissance de l'autorité décisionnaire in fine le nom d'un agent qui était en situation d'être recruté, nommé, promu. Ces avis constituent bien une décision – celle d'exclure la candidature de l'agent en n'en faisant pas mention dans la liste que doit examiner l'autorité décisionnaire ; ce qui entraîne bien la perte d'un droit.

Autre type d'acte préparatoire : les mises en demeure, lorsqu'elles sont suffisamment fermes et assorties de sanctions immédiates en cas de non-respect (retenue sur salaire par exemple), constituent des décisions susceptibles de recours.

En ce qui concerne l'absence de proposition de revalorisation indemnitaire, elle doit, comme l'indiquent les notes de gestion ministérielles, être cohérentes avec le CREP de l'agent et l'atteinte des objectifs de l'année écoulée. Pour les attachés, les notes relatives au RIFSEEP spécifient clairement que la fixation du CIA n'est pas discrétionnaire. Dans bien des cas, l'absence de revalorisation doit être motivée.

D'une manière générale, toute décision qui ne respecte pas une note de gestion est susceptible de recours. Les obligations qui pèsent sur l'administration, en matière notamment de télétravail et de prise en compte du handicap, et qui figurent dans les notes de gestion correspondantes sont très strictes et ne constituent pas des règles de pure forme.

Enfin, on notera que toutes les décisions de l'administration ne doivent pas nécessairement être motivées. Il convient d'examiner à chaque fois le texte de référence. Toutefois, si l'administration choisit de ne pas faire figurer de motivation dans le corps de la décision (et n'y est pas tenue), il est important de souligner qu'en cas de recours devant le juge, elle devra lui communiquer cette motivation si l'agent en fait la demande à l'appui de sa requête.