

N° 89

4^{ème} trimestre
2023

Echo



de l'Unsa Santé & Sociaux Public et Privé

Congrès Françoise KALB à Cambrai



Dans ce numéro...



Elections CSE EFS
Des résultats
attendus ! p.9



**L'Accord
de Mise en place
du CSE** p.10



**Comité égalité
professionnelle
du 19 octobre 2023** p.12



> SOMMAIRE

Congrès Française KALB

- Retour en images

04



Élections

- Elections CSE EFS
Des résultats attendus !

09



CSE

- L'Accord de Mise en place
du CSE

10



Actualités

- Comité égalité
professionnelle
du 19 octobre 2023

12



Vie Syndicale

- À la rencontre des UD
et des Syndicats
des Secteurs Privé et Public

13



Informations

- Procédure disciplinaire**
Fonction publique
hospitalière

14



11, rue Ernest Psichari 75007 PARIS
Internet : www.unsa-sante-sociaux.org
Email : unsasantesociauxchristelle@wanadoo.fr
Directeur de la publication : Yann LE BARON
Rédacteur en chef : Damien BEAUGENDRE
Comité de rédaction : C. MARTINO, K. HALGRAIN, M. SZYPURA
J-C STUTZ, A. SUARES, M. HOFFMANN, K. CHENICLET, L. PHILIPPE
I. BOURET, M. PÔNE
Conception et impression : TACTIC Impressions - 01 39 86 19 08
Crédit photographique : Adobe Stock, UNSA Santé et Sociaux
ISSN : 1295-098X - 12 000 exemplaires - Dépôt légal : Décembre 2023

Edito

Yann LE BARON

Secrétaire National



Bonjour à toutes et tous,

Voici une année qui s'achève et qui annonce déjà l'aurore de celle à venir et qui ne sera pas plus légère pour nos plannings et notre travail... Il en va ainsi du militantisme syndical qui commande sans cesse de remettre l'ouvrage sur le métier afin de tenter d'améliorer les conditions matérielles et morales de nos collègues des Secteurs Privé et Public.

Ce dernier numéro de l'année est consacré à notre Congrès de Cambrai - **Congrès Française KALB** - qui a été une très belle réussite et un véritable moment de partage et de travail. Je profite de cet éditorial pour remercier, une fois encore, l'ensemble des militants de la région des Hauts-de-France pour leur travail, leur investissement, leur gentillesse et leurs sourires de tous les instants. Sans eux, comme sans vous toutes et tous, ce Congrès n'aurait pas pu être ce qu'il a été.

Au moment où j'écris ces lignes, vous avez déjà reçu les 15 axes stratégiques présentés en clôture de notre Congrès et qui seront notre boussole syndicale pour les 4 années à venir. Les vidéos de notre Congrès sont en finalisation de montage et, à la parution de ce numéro 89 de votre magazine, elles auront, sans nul doute, également été diffusées avec toutes les photos prises durant les 3 jours de Congrès. Nous espérons qu'elles auront été sources de souvenirs pour certain.e.s et d'envies à participer à notre prochain Congrès de Vichy pour les autres.

Bien entendu, la fin d'une année est l'occasion de nous retourner sur le chemin parcouru et de faire un petit bilan des actions entreprises par la Fédération. Notre rapport d'activité, transmis par voie dématérialisée avant le Congrès, a déjà été l'occasion d'un premier bilan et si des questions demeuraient vis-à-vis de celui-ci, je reste bien entendu à votre pleine et entière disposition pour y répondre.

Plus spécifiquement sur les 24 derniers mois, le Bureau National comme moi-même, espérons avoir répondu à vos attentes et ne pas avoir déçu les uns et les autres... Les moyens nationaux (5 temps pleins + 1 temps plein Fonction Publique) ne permettent pas toujours de faire tout ce que nous voudrions... Pour autant, l'investissement de tous les instants compense les choses et offre à notre Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé les

moyens de ses ambitions tout en maintenant nos valeurs, nos principes et ce visage humain et réactif auquel nous tenons tant. Je veux donc remercier chaleureusement et sincèrement l'ensemble du Bureau National et les Conseillers Techniques... Sans eux rien ne serait possible...

Et puis, il y a les chantiers à venir auxquels nous allons devoir nous atteler car ils sont de première importance : revalorisations salariales, sécurisation des établissements de santé dans un contexte difficile, indemnités spécifiques de nuit, dimanches et fériés et bien entendu la Protection Sociale Complémentaire pour laquelle nous devons coordonner nos réflexions aux fins d'obtenir le maximum pour tous nos collègues tout en préservant la spécificité hospitalière que représente le CGOS.

Il nous faudra également, dans les mois qui viennent, structurer encore plus notre Fédération et poursuivre notre développement sur tout le territoire tant dans le secteur Public que dans le Secteur Privé.

Pour ce qui est du Secteur Privé les enjeux sont importants et nous poursuivons notre travail. Celui-ci se

concrétisera, dans les mois qui viennent, avec une organisation avec des référents par branche qui seront toutes et tous étayés par un service juridique dédié.

Je veux, avant de conclure saluer le travail et les résultats de nos collègues de l'EFS et en particulier notre ami Frédéric VERPILLOT puisque, après un travail de tous les instants sur plusieurs années, l'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé est devenu représentative dans la branche de l'EFS !

Nous avons donc, devant nous de beaux, importants et ambitieux chantiers, nous réussirons car notre Fédération est un collectif uni et animé par des valeurs et principes communs : AUTONOMIE, AUTHENTICITÉ, ACTIONS et APOLITISME.

Il me reste à vous souhaiter, au nom de tout le Bureau National, à Toutes et Tous de belles fêtes de Noël en famille et/ou avec celles et ceux que vous aimez, D'ici à vous revoir prochainement,

Amitiés syndicales et sincères

BUREAU NATIONAL



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ



Yann LE BARON
Secrétaire National



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ



Karine HALGRAIN
1^{ère} Secrétaire
Nationale Adjointe



Martine HOFFMANN
2^{ème} Secrétaire
Nationale Adjointe



Stéphanie MINARD
Trésorière Nationale



Cindy GUEVELOU
Trésorière Nationale
Adjointe



Nicole OBERGFELL
Membre du bureau



Frédéric CHRISTELLE
Membre du bureau



Laurent PHILIPPE
Membre du bureau



Pascale SLAGMOLEN
Membre du bureau

Congrès Françoise Kalb

Cambrai s'habille couleur UNSA



Les préparatifs s'activent



De nombreux invités



Une Ambiance des plus studieuse



Avec modérateurs

Congrès Française Kalb

- « Naissance d'un projet »

En septembre 2019, quelques semaines avant le congrès de Gruissan, deux syndicalistes nordistes, Damien et Michel, ont la bonne idée d'organiser le congrès 2023 dans le nord. Leur choix s'est posé sur la ville Cambrai.



- « Au Nord, ... »

Ce département est une terre de syndicalisme et de luttes au siècles dernier. Nos deux compères appuient avec engagement la candidature de Cambrai .

Cambrai, devient pour un temps ville de lumières

Lors du congrès de Gruissan, ils proposent à l'assemblée une vidéo valorisant la ville de Cambrai, en mettant en évidence les atouts de celle-ci, la gratuité des salles de prestigieuses comme le la salle des fêtes en mairie et le marché couvert.



Cambrai, devient pour un temps ville de lumières...

Lors du congrès de Gruissan, Damien et Michel, proposent à l'assemblée une vidéo valorisant la ville de Cambrai, en mettant en évidence les atouts de celle-ci, la gratuité des salles prestigieuses comme le la salle des fêtes en mairie et le marché couvert. La candidature du département Nord, de la ville de cambrai a été accueillie avec un enthousiasme sans commune mesure par les congressistes. L'aventure pouvait commencée

« Les années passèrent... »

De 2020-2021 furent des années riches dans l'organisation de ce congrès

Des années de préparation : ces années ont été ponctuées de visites de sites, de réunions avec le Maire de Cambrai et ses nombreux services.

Des années de négociations Malgré la pandémie de COVID, les discussions furent constamment relancées et la Mairie validée notre souhait de parer des atours de l'UNSA le centre-ville et l'axe le plus fréquenté. Cela restera incontestablement une grande première que la ville a offerte à notre organisation syndicale : « soyez fun » nous avait dit le Maire. Beaucoup nous ont jaloué... et nous jalouse encore.

Des années de prospects il a fallu trouver des prestataires pour les repas les animations, les intendances et les prestations diverses de logistiques.

Avec l'automne 2021 vinrent, le vent, les nuages, la pluies, ... , le décès de Françoise Kalb. Alors, nous savions que ce congrès allait prendre un sens nouveau et que notre engagement devait être à la hauteur de l'hommage d'une fédération à un symbole.



Septembre 2023 mois, du congrès, la délivrance

Un mois de réussites, un groupe fut fédéré pour ce projet puisé dans les ressources de notre département, avec une implication sans faille, sans compter son temps, ses disponibilités.

Ce congrès fut une réussite, reconnue par les participants, mais aussi les adhérents des autres régions (via les réseaux sociaux).

Un mois de fierté, fierté pour les membres actifs du bureau local de l'UNSA de Cambrai et les membres du comité départemental, d'avoir mis en exergue les réussites de ce congrès et d'avoir eu **la chance** d'avoir écrit, à notre manière, ce moment historique de notre syndicat.

Pour ces raisons nous remercions la fédération de nous avoir fait confiance, merci !



Pour conclure

Deux couleurs, le rose et le bleu se sont entremêlées, et furent portés avec fierté et émotion en mémoire de notre secrétaire nationales Françoise Kalb.

Son engagement, ses actions syndicales, sa personnalité ont été mises à l'honneur tout au cours du congrès, mais sur tout, lors de la soirée de clôture.



Élections CSE Des résultats attendus !

L'EFS assure l'autosuffisance en produits sanguins avec 120 sites de collecte et 40 000 collectes mobiles. Riche de ses 9700 salariés, il garantit la sécurité de la chaîne transfusionnelle, du donneur au receveur et mène aussi des activités thérapeutiques et de recherches.

EFS et Fédération UNSA SANTÉ SOCIAUX PUBLIC-PRIVÉ

La première section **UNSA EFS** a été créée en 2017, en Île-de-France, par **Frédéric VERPILLOT** (technicien de laboratoire à l'hôpital Tenon - Paris).

Les 1^{ères} élections ont été remportées haut la main, en 2018, et confèrent à l'UNSA, une belle majorité en Ile de France.

Pendant le mandat 2018-2023, Frédéric a développé l'UNSA sur tout le territoire en ouvrant **8 sections** parmi les 13 régions que comporte l'EFS.

ÉLECTIONS CSE EFS 2023

Les élections professionnelles viennent de se terminer à l'EFS et les résultats ont permis à l'UNSA d'accéder à la **représentativité régionale dans 5 régions, et au national (11,22% avec 5 régions sur 13).**

Objectif atteint, donc, pour toutes ces sections qui ont travaillé dur pendant des mois, pour se faire une place aux côtés des autres syndicats représentatifs de l'EFS.

L'UNSA va enfin pouvoir œuvrer localement et négocier les accords au national, pour améliorer les conditions de travail et travailler à plus de reconnaissance du personnel EFS. Car l'EFS n'échappe pas à la règle...dégradation des conditions de travail, politique d'efficience, absence de révision de la grille salariale depuis 2008.

Les premières négociations commencent avec le droit à la déconnexion, les primes repas et transport.

Nous leur souhaitons une belle réussite pour ce mandat, qui sera le 1^{er} pour la plupart d'entre eux.

Sylvie DUPRESSOIR,

Technicienne de laboratoire depuis 22 ans
à l'EFS de Rouen (76)

Déléguée syndicale centrale UNSA EFS

L'Accord de Mise en place du CSE



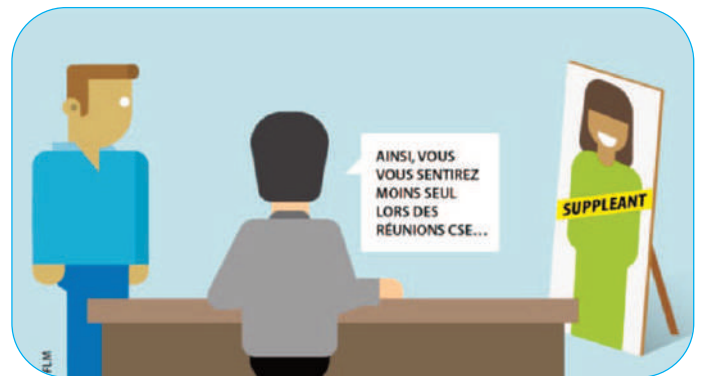
Depuis 2020 et la mise en place du Comité Social et Économique, de nombreux accords de mise en place du CSE ont été conclus.

Le but de cet Accord est de clarifier et préciser le fonctionnement du CSE et les prérogatives des élus. Il peut également adapter et améliorer, à l'entreprise ou à l'établissement, les règles générales données par le Code du Travail.

L'Accord de Mise en Place du CSE est un document pratique qui peut répondre à plusieurs questions :

Exemples (liste non exhaustive)

- Nombre de réunions CSE par année.
- Rôle et organisation du bureau (secrétaire, trésorier, adjoints ...)
- Associer les suppléants aux réunions du CSE.
- Organisation des réunions de préparation.
- Mutualiser les heures de délégation entre titulaires et suppléants.
- Négocier une CSSCT dans les entreprises de plus de 50 salariés (obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés ou à risques particuliers).
- Formations des élus
- La périodicité, les modalités et le contenu des consultations.
- Les budgets.
- Les délais de remise des procès-verbaux de réunion.
- Le contenu de la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) ainsi que les moyens d'accès par les élus.
- Mise en place et organisation des commissions obligatoires et spécifiques.
- Le rôle et l'organisation du CSE Central (si approprié).
- Les conditions de mise en place des représentants de proximité (si approprié)...



➤ Obligatoire ou non ?

L'accord de mise en place du CSE n'est pas obligatoire mais fortement conseillé pour formaliser l'organisation de l'instance.

Lorsqu'il est signé dans une entreprise, son application devient obligatoire et prime sur un accord de branche.

> En l'absence d'accord, les règles encadrant le fonctionnement du CSE sont prévues dans le Code du travail et devront s'appliquer.

➤ Avec QUI et QUAND ?

Entreprises sans Délégué Syndical

- 1) Négocier un PAP
- 2) Organiser les élections du CSE
- 3) Une fois le CSE en place, négocier un accord CSE

Pour rappel le PAP (Protocole d'Accord Pré-lectoral) n'a pas le même objectif que l'accord de mise en place du CSE.

- Le PAP traite le volet « Organisation » des élections CSE (nombre d'élus, composition et nombre des collèges électoraux, liste électorale, modalités des élections comme le vote électronique...).

Entreprises avec Délégué Syndical

- 1) Négocier un accord CSE avec le DS ou modifier éventuellement l'accord existant
- 2) Négocier un PAP

Entreprises sans Délégué Syndical avec un CSE.

- 1) Négocier un accord CSE avec les titulaires du CSE ou ajuster l'accord existant
- 2) Négocier un PAP



L'accord CSE peut être également négocié après la mise en place du CSE, il n'est jamais trop tard pour conclure un tel accord CSE.

Pour plus de renseignements :
Martine HOFFMANN
 Secrétaire Nationale Adjointe
 Chargée du Privé
martine.h.unsasante@gmail.com

Comité égalité professionnelle

du 19 octobre 2023 (14h30/17h30)



Membres UNSA : Alain PARISOT, Annick FAYARD, Sophie HUNEAU, Stéphanie MINARD(FS3)

Pour rappel, l'UNSA est signataire de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la fonction publique du 30 novembre 2018

Ce jour, la réunion porte sur le bilan.

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrières

Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesses, de parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle /vie personnelle

Axe 5 : prévention des violences sexuelles et sexistes, le harcèlement

Le ministre, Stanislas GUERINI, annonce l'ouverture d'un nouveau cycle de négociation pour la fin d'année 2023. Il précise que l'accord de 2018 était un accord avec l'obligation de moyen et que le suivant sera sur l'obligation de résultats avec les mêmes axes qu'aujourd'hui et le fond d'un million d'euros pour les 3 versants de la FP. (il y a eu 330 projets cofinancés dont 80 en 2023) .

Tous les syndicats signataires en 2018 demandent bien une négociation sur un nouveau projet (CFDT, UNSA, CFE-CGC, Solidaire, FA présentent le 19/10/2023).

Ce nouveau cycle devra mettre en parallèle les enjeux de la rémunération et les enjeux sociétaires (santé, carrière, parentalité etc...).

Le ministre fait ensuite un tour de table des divers participants en demandant ce qui devra être prolongé et les nouveaux champs de discussion.

L'UNSA n'est pas opposée à un nouvel accord mais le calendrier doit être respectueux de l'accord de 2018 en cours de déploiement auprès de certains employeurs.

En effet, les 1^{er} renouvellements de plan d'actions (2020/2023) vont être ouverts à la négociation donc il faudra d'abord analyser les résultats de ce cycle et aller au bout de certaines actions.

L'index égalité professionnelle est peu incitatif : comment reconstruire cet index ?

L'UNSA a obtenu une réponse claire sur les freins mis par certains employeurs territoriaux concernant la mutualisation de l'impact des congés familiaux sur la carrière.

L'UNSA termine sa prise de parole dans l'attente d'un plan d'action national par la négociation comme elle le portait en 2018 pour permettre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Quant est-il des pénalités ?

- Problématiques des remontées par les préfetures
- 29% des établissements FPH ont répondu mais seulement 10% ont un dispositif de signalement (violence, harcèlement)
- la liste des référents égalité professionnelle n'est pas complète pourtant c'est obligatoire

L'action 2.2 : formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement est obligatoire pour l'encadrement, les représentants du personnel et les personnels RH

L'UNSA demande le bilan pour analyse.

Pour l'avenir : garder en mémoire la question des ratios votés par les employeurs qui viennent ralentir la carrière des agents car cela vient en plus des conditions statutaires.

Vie Syndicale



Dans la suite des engagements devant le Conseil National, repris durant notre Congrès de Cambrai, le Bureau National continu de venir à la rencontre des différentes Uds et des Syndicats des Secteurs Privé et Public.

Le mardi 21 novembre nous avons donc rencontré nos collègues de l'UD des Landes (UD 40) pour un tour d'horizon des grands dossiers de la Fonction Publique Hospitalière, des horizons de la Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé mais aussi pour un temps de débat et de questions /réponses sur l'ensemble des sujets qui intéresse et interroge nos missions et mandats syndicaux.

Durant ce temps d'échange nous avons donc pu partager sur la PSC (Protection Sociale Complémentaire), les carrières et rémunérations avec les questions des régimes indemnitaires et indiciaires, les indemnités de nuit, de dimanche et de jour férié, etc.

Sur les questions impactant la Fédération, nous sommes revenus sur les enjeux de notre développement, tant dans le Public que dans le Privé et sur les interactions nécessaires avec l'UNSA InterPro qui doivent se renforcer au bénéfice de Toutes et Tous.

L'ensemble des échanges ont été riches et nous voulons remercier sincèrement tous les collègues de l'UD 40 pour leur accueil et la richesse de nos débats. Une fois encore, nous avons pu apprendre et étayer notre structuration en renforçant nos liens et nos relations qui s'inscrivent dans cette Fédération à visage humain que nous aimons et que nous voulons collectivement maintenir.

Dans les Landes, comme partout dans nos déplacements, nous pouvons constater la difficulté toujours plus grande de lutter, dans nos secteurs, à la défense des intérêts

matériels et moraux de collègues. Nous ne pouvons que déplorer un dialogue social de plus en plus tendu même si ce n'est pas le cas dans toutes les structures. Pour autant, force est de constater que les tensions budgétaires dans un contexte inflationniste, induisent mécaniquement des tensions dans la dynamique du dialogue social.

Il y a néanmoins des bonnes nouvelles car, nous constatons en retour que notre atypisme et notre volonté d'être constructif favorisent nos résultats positifs et la reconnaissance du travail des acteurs syndicaux sur nos territoires.

Pour nos collègues de l'UD 40, comme pour tous les collègues de la Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé, nous renouvelons notre disponibilité et notre soutien autant que nous le pouvons et aussi souvent que nécessaire.

Nous poursuivrons à venir à vos rencontres en fonction de vos sollicitations (autonomie oblige) et une fois encore,

MERCI aux collègues de l'équipe de l'UD 40 pour ces échanges.

Et un merci spécifique à Éric pour sa disponibilité et sa chaleur.

À très vite sur le terrain



Procédure disciplinaire Fonction publique hospitalière *personnel non médical*

Code de la fonction publique : art. L137-1, L531-1 à L531-5, L532-13 Décret 91-55 : art. 1-1, 2-1, 39-1, 40, 44 Décret 97-487 : art.10, 20 Décret n°89-822 Décret n°2003-655

Mai 2023

Tout agent public (*contractuel, stagiaire, titulaire*) est soumis à des obligations qui peuvent donner lieu, lorsqu'elles ne sont pas respectées, à des sanctions disciplinaires. Plus largement, toute infraction de droit commun (= acte interdit par un texte législatif ou réglementaire quelconque) peut faire l'objet d'une sanction. Pour qu'elle ne puisse pas être contestée par l'agent, les faits incriminés doivent répondre à des critères. Une sanction qui fait suite à une procédure disciplinaire viciée peut être annulée par le tribunal administratif.

Prescription des faits

La procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà des 3ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits reprochés.

Proportionnalité

La sanction doit être en adéquation avec les faits reprochés. En cas de contentieux, les juges vérifient les faits et les apprécient avec pragmatisme.

Matérialité des faits

Le fait reproché ne doit pas être contestable : il doit être établi avec certitude et par tout moyen respectant l'obligation de loyauté * (*témoignages de patient-s, de famille-s, d'agent-s, fiches d'évènement indésirable, rapports ...*).

* **sauf en cas d'intérêt public majeur.**

Rapport introductif

- Etabli par le directeur et porté à la connaissance de l'agent,
- Précise exclusivement, de façon claire et synthétique, les faits reprochés et les circonstances dans lesquels ils ont été commis (*une motivation des faits générale et/ou imprécise ne suffit pas pour sanctionner un agent*),
- Doit énoncer les droits de la défense.

Respect des droits de la défense

Sous peine de nullité de la sanction prononcée, l'agent doit être informé par écrit qu'il a droit :

- à la communication de l'intégralité de son dossier individuel,
- à la communication de tous les documents annexes (*ensembles des pièces et faits reprochés, les auditions, attestations, témoignages, rapports peuvent être anonymisés, fiches d'évènements indésirable ...*),
- à l'assistance de un ou plusieurs défenseurs de son choix (*syndicat, avocat ...*)

Suspension de fonctions à titre conservatoire

- Non systématique : en cas de suspicion forte d'un manquement grave pouvant constituer une faute disciplinaire,
- Ce n'est **pas une sanction disciplinaire** (*l'agent peut être mis hors de cause par la suite*),
- Mesure d'éloignement temporaire (*accès aux locaux interdit*) dans l'attente du règlement de la situation,
- Décidée par le directeur, non obligatoirement motivée en droit et en fait, elle prend la forme d'un arrêté qui est notifié à l'agent,
- L'administration doit saisir sans délai le conseil de discipline pour recueillir son avis et décider de la sanction qu'elle souhaite appliquer,
- N'est pas soumise à une procédure particulière (*communication du dossier individuel n'est pas un préalable obligatoire ; la consultation du conseil de discipline n'est pas nécessaire en amont, aucun délai prévu dans lequel la décision de suspension de fonctions doit être prise après la survenue des actes qui la motivent*),
- Agent considéré en activité (*sans impact sur le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'attribution de certains congés ou avantages, sur les droits à avancement, la période prise en compte pour la retraite*), le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement maintenus,
- Limitée à 4 mois. Si, à la fin de ce délai, aucune sanction disciplinaire n'a été prise, l'agent est rétabli dans ses fonctions, mais la procédure disciplinaire peut se poursuivre,
- L'administration peut décider de mettre fin à la suspension avant la fin des 4 mois tout en poursuivant ou non la procédure disciplinaire,
- En cas de poursuite pénale, les modalités changent.



Procédure disciplinaire Fonction publique hospitalière (suite)

Enquête administrative

Peut être initiée par l'administration afin d'établir la réalité des faits reprochés à l'agent. Les PV d'auditions (*sauf s'ils portent gravement préjudice aux témoins*) et le rapport établi à l'issue de l'enquête doivent être communiqués à l'agent.

Entretien contradictoire préalable

Pour entendre les observations de l'agent et décider d'engager ou pas une procédure disciplinaire.

- Fonctionnaire / stagiaire : non obligatoire mais souhaitable.
- Contractuel : obligatoire avant tout licenciement. La convocation est effectuée par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle indique l'objet de la convocation. L'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après réception de la convocation. L'agent peut se faire accompagner. Au cours de l'entretien, l'autorité indique à l'agent le motif du licenciement. Il est recommandé d'établir un PV.

CD = Conseil de Discipline

A = Autorité investie du pouvoir de nomination et disciplinaire

Conseil de discipline : CAP ou CCP

- Fonctionnaire & Stagiaire : CAP en formation restreinte (*commission administrative paritaire*) ; Contractuel : CCP (*commission consultative paritaire*),
- Obligatoirement consulté pour les sanctions autres que l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire >3jours,
- Saisi par un rapport de l'A (*précisant les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis*),
- Convocation de l'agent 15 jours au moins avant le CD par lettre AR (*signée du président du CD*),
- L'agent a le droit de présenter des observations écrites ou orales, de faire citer des témoins, d'être assisté par un ou plusieurs défenseurs de son choix (*le congé de maladie n'est pas un moyen de retarder la procédure disciplinaire. Si un ou plusieurs témoins refusent de se présenter, la procédure n'est pas entachée d'irrégularité*),
- L'agent peut récuser l'un des membres du CD (*le même droit appartient à l'établissement*),
- Un seul report ne peut être demandé par l'agent ou par l'A (*décidé à la majorité des membres présents*). Il faut alors de nouveau obligatoirement respecter le délai de 15jours entre la convocation et la séance,
- Le CD est informé par son président des conditions dans lesquelles les droits de la défense ont été respectés,
- Le rapport et les observations écrites sont lus en séance,
- Le CD entend séparément chaque témoin (*une confrontation des témoins ou une nouvelle audition peut avoir lieu à la demande des parties ou d'un membre du conseil*) et peut ordonner une enquête pour être suffisamment éclairé (*à la majorité des membres présents*),
- Les parties peuvent demander au président l'autorisation d'intervenir pour présenter des observations orales,
- Le CD délibère (*en dehors de la présence de toute personne qui n'est pas membre du conseil*),
- Le président du CD fait voter la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le président fait voter les autres sanctions (*figurant dans l'échelle des sanctions disciplinaires en commençant par la plus sévère après la sanction proposée*) jusqu'à ce que l'une d'elles recueille un accord majoritaire. Si aucune proposition de sanction n'est adoptée, le président propose qu'aucune sanction ne soit prononcée,
- L'agent et l'A sont informés oralement du résultat du vote dès la fin du CD,
- Un PV est rédigé, signé par les membres du CD (*l'agent peut demander à y avoir accès*) et l'avis motivé de la sanction est transmis par le président du CD à l'agent et à l'A (*délai : 1 mois à compter du jour où il a été saisi ou 2 mois lorsqu'il est procédé à une enquête*).

Décision finale de l'administration employeur

- Sa décision motivée est envoyée à l'agent,
- Si l'A prend une sanction différente de celle du CD, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre sa proposition.

Contester la décision

Recours gracieux auprès du directeur dans les 2 mois qui suivent la notification de la sanction puis si besoin recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Il est préférable de se faire assister.

L'agent déféré devant le CD a droit au remboursement de ses frais de déplacement.


DÉCOUVREZ
Le Plan d'Épargne
Retraite proposé
— par le —
c.g.o.s



Le C.G.O.S est à vos côtés
aujourd'hui et aussi **demain** !

Avec la Complémentaire Retraite des Hospitaliers du C.G.O.S,
épargnez pour votre retraite en toute souplesse :

➤ **LA LIBERTÉ DE RÉCUPÉRER VOTRE ÉPARGNE À LA RETRAITE* :**

 **ou**  **ou**  **ou** 
en capital **en rente**
trimestrielle **« cagnotte »** **de ces possibilités.**

➤ **LE CHOIX ENTRE 4 TAUX DE COTISATION :**

 **2,5 %** **ou**  **3,5 %** **ou**  **4,5 %** **ou**  **5,5 %**
de votre salaire mensuel brut de base.

Et en +

Aucuns frais sur le versement de vos cotisations (contrairement à certaines banques ou assurances), **parce que toutes vos cotisations comptent !**



APPELEZ-NOUS AU

0 800 005 944

Service & appel gratuits

du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h

RENDEZ-VOUS SUR

crh.cgos.info

COMPLÉMENTAIRE
RETRAITE DES HOSPITALIERS
L'ÉPARGNE RETRAITE DU C.G.O.S

