



CONSEILS DE DISCIPLINE,

QUAND LES DIRECTEURS DES GROUPES HOSPITALIERS
VEULENT IMPOSER LE TEMPO ...

L'AP-HP a décidément une conception bien à elle de la modernisation du dialogue social.

Dans le cadre de la procédure disciplinaire, quelques modifications, ont été effectuées, **sans aucune concertation avec les représentants du personnel** et bien entendu, **certainement pas dans le but d'améliorer les droits de la défense des agents.**

Dorénavant, c'est le **directeur préfigurateur du groupe hospitalier**, et non plus le directeur du site, qui saisira le Président du conseil de discipline.

Ce type de décision unilatérale tend à empêcher toute négociation locale entre les directions locales et les représentants du personnel, en matière de défense individuelle.

L'AP-HP ne discute plus, **elle flingue** et par la même occasion, **elle taille dans ses effectifs.**

Mais le Président du conseil de discipline, lui non plus, n'est pas en reste en matière d'innovation.

Ainsi, à l'occasion de chaque audience, le président du conseil de discipline convoque également, à titre de témoin, le DRH ou le chef du personnel de l'établissement concerné, afin « **d'éclairer** » les membres de l'instance, **sur les faits et les griefs reprochés à l'agent devant comparaître.**

Les représentants SUD Santé ont rappelé à l'amer MICHEL (c'est son nom), qu'en droit français, devait être considéré comme témoin, **celui qui avait directement vu ou entendu des faits ou des paroles.**

D'autre part, la présence pendant la séance du conseil de discipline du DRH ou du chef du personnel, ayant participé à l'enquête disciplinaire, est **manifestement un élément à charge contre l'agent.**

SUD Santé rappelle que la procédure disciplinaire mentionnée à l'article **19** de la loi du **13 juillet 1983** et dans le décret du **07 novembre 1989** n'autorise pas une telle pratique.

L'AP-HP, en matière procédure disciplinaire est donc **totallement hors statut.**

Autre irrégularité, celle qui consiste pour l'AP-HP à utiliser le service central de la médecine statutaire comme expert « *disciplinaire* », et ce en toute illégalité.

De quoi s'agit-il ? Par exemple, pour l'administration, de procéder à la convocation de l'agent pour un examen médical afin de recueillir des éléments à **charger le dossier disciplinaire.** Ceci bien entendu, au détriment, **de toute déontologie médicale.** Le médecin examinateur recommandant même à l'autorité disciplinaire, « **que bien qu'étant placé en inaptitude temporaire, l'agent concerné pouvait être sanctionné de manière disciplinaire.** »

Il a également été constaté par les représentants SUD Santé, que le rapport introductif, qui doit présenter les faits ayant conduit à la saisine, **était rédigé uniquement à charge de l'agent.**

Ce qui est également non statutaire. Des faits atténuants la responsabilité de l'agent concerné, mais connu de l'administration, **n'avaient pas été communiqués aux représentants du personnel.**

Les représentants SUD Santé continueront de se battre pour que les droits des agents soient totalement respectés.

**APPORTEZ VOTRE SOUTIEN AUX
REPRESENTANTS SUD Santé**

Février 2011