

12) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – service Paie Carrière : Bilan discipline 2025 (information) ;

Merci pour ce rapport détaillé et documenté.

Nous arrivons donc à la fin de la présentation des divers bilans de l'année 2025 avec ce bilan sur le volet disciplinaire.

Cela peut à certains égards nous montrer la pertinence des actions dont les bilans nous ont été présentés tout au long de cette matinée mais pas que.

Nous, représentants des agents et du personnel, pouvons souligner le respect des droits de la défense quand 5 agents sur 13 ont exercé leurs droits à la défense, dont 3 accompagnés par une organisation syndicale et que pour les sanctions après avis du conseil de discipline, 8 agents sur 9 étaient accompagnés (syndicat ou avocat). Et que cela s'est traduit par l'allègement de certaines sanctions prononcées après avis du conseil de discipline.

Sur les aspects négatifs et les points de vigilances que nous souhaitons reprendre il y a :

- **Un déséquilibre dans la répartition des sanctions par sexe**
 - Les sanctions du 1er groupe touchent **9 hommes pour 4 femmes**, avec des fautes graves (propos sexistes, racistes, maltraitance) majoritairement commises par des hommes,
 - Les sanctions les plus lourdes (3e et 4e groupes) concernent presque exclusivement des hommes.
- **Des récidives et des fautes graves**
 - De nombreuses sanctions concernent des **récidives** (absences injustifiées, propos discriminatoires, alcoolémie, etc.),
 - Les fautes liées à la **maltraitance envers des enfants** (dont des enfants porteurs de handicap) et aux **comportements sexistes ou racistes** sont particulièrement préoccupantes.

Sur les éléments du rapport, nous espérons que sur la procédure pour violences sexistes et sexuelles qui n'a pas été exécutée en raison de la disponibilité de l'agent les potentielles victimes ont été accompagnées et bénéficient d'un suivi psychologique et autre si nécessaire.

En conclusion, il nous apparaît important de poursuivre les efforts sur :

1. **Renforcer la prévention et la formation via**
 - **Des propositions de formations obligatoires** sur les risques psychosociaux, la lutte contre les discriminations (sexisme, racisme), et la gestion des conflits.
 - **La sensibilisation** des managers et des agents aux droits et devoirs, notamment sur les questions de harcèlement, de maltraitance et d'addictions (alcool, etc.).
2. **Améliorer l'accompagnement des agents en difficulté grâce à**
 - La mise en place d'un **dispositif d'écoute et de soutien psychologique** pour les agents sanctionnés ou en risque de récidive.
 - **La création d'une cellule de médiation** pour désamorcer les conflits avant qu'ils n'aboutissent à des sanctions.
 - **Garantir l'équité dans les procédures disciplinaires via une évaluation systématique** des mesures alternatives aux sanctions (avertissements, formations, etc.) avant de recourir à des exclusions ou révocations.

3. **Lutter contre les récidives par**

- **La mise en place d'un plan d'action individualisé** pour les agents récidivistes, combinant sanctions et accompagnement (ex. : suivi par un référent RH, obligations de formation).
- **Des propositions de sanctions progressives** pour éviter les mesures disproportionnées (ex. : exclusion immédiate sans accompagnement).

4. **Protection des usagers et des collègues**

- **Renforcement des protocoles** pour prévenir les comportements inappropriés envers les usagers (notamment les enfants et les personnes vulnérables).

Nous vous remercions pour votre écoute.