

LA SUSPENSION ET LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

La procédure disciplinaire des AED, comme celle de tous les agents publics doit être écrite et contradictoire. La sanction disciplinaire doit obéir au principe de proportionnalité.

Il convient donc de mesurer le degré de gravité de la faute commise (de la simple faute de service, à la faute détachable du service et susceptible de recevoir une qualification pénale).

Quatre sanctions disciplinaires peuvent être prononcées à l'encontre d'un AED :

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois
- Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Important : S'agissant des deux sanctions les plus graves, l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, la Commission Consultative Paritaire académique (CCPA) doit obligatoirement être consultée avant le prononcé de la sanction. La saisine de la CCPA implique une parfaite information mutuelle entre l'établissement employeur et le rectorat pour les AED en CDD, et entre l'établissement et la DSDEN 95 pour les AED en CDI, ainsi que le strict respect des calendriers.

Lorsque les faits (les faits doivent être matériellement établis : s'ils sont seulement présumés, il peut difficilement y avoir suspension) sont d'une particulière gravité et que la présence de l'AED dans l'établissement apparaît comme incompatible avec l'intérêt du service, celui-ci peut faire l'objet d'une mesure de suspension à titre conservatoire.

La durée de cette suspension ne peut excéder 4 mois de date à date, et en tout état de cause, la durée du contrat.

Si à l'expiration du délai de 4 mois, aucune sanction disciplinaire n'a été prise, l'AED, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'AED suspendu à titre conservatoire ne peut être remplacé sans l'octroi d'un moyen supplémentaire dont le chef d'établissement doit faire la demande au rectorat (DSM). La dotation en emplois d'AED étant limitée, le remplacement n'est pas garanti et dépendra notamment des motifs qui ont conduit le chef d'établissement à prendre la mesure de suspension.

Lorsque le chef d'établissement est saisi d'une suspicion de manquement aux obligations professionnelles d'un AED, il lui appartient, en tout premier lieu, de procéder à une enquête interne permettant d'établir la matérialité des faits. Pour cela, il doit réunir tous les témoignages écrits et autres pièces justificatives. Les témoignages des élèves doivent être anonymisés.

Lorsque les faits sont matériellement établis, l'employeur doit notifier à l'AED les faits précis qui lui sont reprochés et l'inviter à présenter ses observations. (Courrier en RAR).

Pour cela, le chef d'établissement doit faire remonter les éléments à la DSDEN 95 lorsqu'il s'agit d'un AED en CDI.

Il convient de donner à l'AED un délai raisonnable pour faire part de ses observations. Ce délai peut être estimé à 15 jours.

Une fois pris connaissance des observations de l'AED, il appartient à l'employeur d'apprécier la suite à donner à la procédure disciplinaire :

- L'abandon de la procédure s'il estime que les explications apportées par l'AED le justifient,
- La rédaction d'une simple lettre de rappel à ses obligations qui sera versée à son dossier,
- La prise de l'une des deux sanctions disciplinaires, l'avertissement ou le blâme qui ne nécessitent pas la saisine de la CCPA mais qui imposent le strict respect de la procédure disciplinaire : convocation formelle de l'AED pour consultation de l'intégralité de son dossier administratif accompagné du défenseur de son choix et notification de la sanction par lettre recommandée avec accusé de réception.
- L'application de l'une des deux sanctions les plus graves après saisine pour avis de la CCPA :
 - ➔ L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois
 - ➔ Le licenciement sans préavis ni indemnité.

Dans ces deux derniers cas, il appartient à l'employeur de respecter les étapes suivantes :

1. Rédaction d'un rapport circonstancié relatant les faits reprochés avec toutes les pièces permettant de fonder le comportement fautif.
2. Notification du rapport à l'AED qui doit le signer. S'il refuse de le signer, l'employeur atteste par écrit de ce refus sur le rapport en signant, et en faisant signer un témoin.
3. Saisine simultanée de la CCPA.
4. Convocation de l'AED pour consultation de son dossier administratif, dans lequel figure le rapport, avec mention dans le courrier de convocation qu'il peut se faire représenter ou assister pour cette consultation, du ou des défenseurs de son choix.
5. Préparation du dossier pour la consultation (numéroter les pièces, par sous-dossier en partant de la dernière page de la pièce la plus ancienne.
6. Faire signer un PV de consultation.
7. Convocation de l'AED à un entretien préalable au licenciement pour faute ou préalable à l'exclusion temporaire, par LRAR, une semaine environ après la consultation du dossier, pour lui permettre d'établir sa défense. L'entretien ne peut avoir lieu qu'après un délai de 5 jours à compter de la réception de la convocation à l'entretien et dans un délai de 3 semaines avant la tenue de la CPPA . En effet, après l'entretien préalable, l'AED dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître ses éventuelles observations.
8. Information lors de cet entretien, de la saisine de la CCPA. Recueillir les observations de l'AED et de son défenseur.
9. Rédaction du rapport de saisine de la CCPA.

La CCPA est présidée par le recteur ou son représentant. Elle est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus des AED.

Les convocations des membres doivent être envoyées dans un délai réglementaire d'au moins 15 jours et la commission ne peut siéger que si le quorum est atteint. Aussi est-il demandé aux chefs d'établissements dans lesquels sont affectés les AED membres de la commission, de tout mettre en œuvre pour faciliter leur venue lorsque ceux-ci reçoivent une convocation.

L'AED mis en cause peut demander par écrit (courriel) à la direction des personnels enseignants de se présenter devant la CCPA. Il peut venir, accompagné du ou des défenseurs de son choix.

La réglementation n'impose pas que l'employeur soit entendu par la commission. Il peut toutefois en faire la demande auprès de la DRH.

La commission, après délibération, propose le prononcé de l'une des quatre sanctions.

La sanction proposée par la commission est notifiée à l'employeur. Il s'agit d'un avis qui ne lie pas l'employeur, à qui il appartient, en dernier ressort, de décider de la sanction à appliquer. Mais, dans le cas où l'employeur souhaite infliger une sanction plus sévère que l'avis émis par la commission, la motivation de la décision devra préciser de façon explicite et précise le motif qui le conduit à ne pas suivre l'avis.

La décision de l'employeur relative à la sanction et à sa motivation doit être notifiée à l'AED, avec indication des voies et délais de recours par lettre recommandée avec accusé de réception. La décision disciplinaire doit viser les textes de référence et préciser, si la sanction du licenciement est retenue, que le licenciement interviendra à la date de notification, sans préavis ni indemnité.