

LA POSTE



BILAN ANNUEL RELATIF AUX SANCTIONS DISCIPLINAIRES DES FONCTIONNAIRES ET SALARIES

ANNEE 2008

**Direction des Opérations
des Ressources Humaines
Service de la Gestion
des Instances Réglementaires
Discipline**

Chaque année le Pôle Discipline de la Direction des Opérations des Ressources Humaines (DORH) établit un bilan statistique des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des agents de La Poste, fonctionnaires et salariés.

Ce document a pour objet de présenter, pour l'année 2008, les résultats consolidés du récolement effectué auprès des Directions de Métier ou des Directions Transverses. La publication de ce bilan permet également de rappeler que la sensibilisation des postiers sur leurs engagements, leurs obligations et les risques encourus en cas de non-respect de ces obligations est un acte de management fondamental.

En effet, si, dans la grande majorité des cas, le comportement des postiers est exemplaire tout au long de leur vie professionnelle, il n'en demeure pas moins que les malversations et les agissements fautifs de la part de quelques-uns peuvent nuire fortement à l'entreprise. Au-delà des répercussions économiques et d'image sur La Poste, les conséquences de ces manquements peuvent être dramatiques pour les agents qui en sont responsables.

Ce rapport est également l'occasion de souligner l'importance de conduire des actions de contrôle de premier niveau et de prévention. Ces actions, menées depuis plusieurs années, doivent être poursuivies et amplifiées par les Métiers et les Directions d'activités.

Les principaux enseignements du bilan 2008 sont les suivants :

Concernant les fonctionnaires, le nombre de sanctions prononcées en 2008 a diminué (1 185 contre 1 252 en 2007). Les sanctions du 1er groupe (avertissement et blâme), qui représentent la majorité des sanctions prononcées (63 %), sont liées principalement à un mauvais service ou à des carences dans l'exercice des fonctions. Les affaires traitées par les conseils locaux de discipline (sanctions du 2^{ème} et du 3^{ème} groupes, notamment exclusions temporaires de fonctions) au nombre de 331 en 2008 (319 en 2007) ont le plus souvent trait à des fautes liées au comportement (mauvais service, violences, insultes). Les affaires traitées en conseil central de discipline, qui concernent presque toutes des atteintes à la probité, sont en légère augmentation (108 en 2008 contre 99 en 2007), tout comme le nombre total de révocations (81 en 2008 contre 73 en 2007).

Concernant les salariés, l'année 2008 confirme l'augmentation constatée les années précédentes, qu'il s'agisse du nombre total de sanctions, des sanctions prononcées après avis de la commission consultative paritaire ou du rapport entre sanctions et effectifs en fonction. On constate une forte proportion de fautes à caractère comportemental, notamment des abandons de poste ou des absences prolongées (motifs de 36 % des licenciements). Même si ce type de faute impacte généralement moins la clientèle que les atteintes à la probité, les conséquences qu'elles entraînent en terme de désorganisation des services sont particulièrement préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

L'ensemble des observations formulées ci-dessus amène à rappeler que relèvent notamment de la responsabilité managériale :

- en matière de probité, le respect des règles, la prévention des risques et la mise en oeuvre des outils de détection et de prévention adaptés,
- en matière de faits comportementaux, la gestion des conflits interpersonnels, et notamment la prévention des risques de discrimination et de harcèlement,
- en matière de procédure disciplinaire, l'identification des différents statuts coexistants et le respect des procédures disciplinaires en liaison avec les correspondants Métiers (correspondants locaux et pôles discipline Métiers et Corporate).

I° - BILAN QUANTITATIF

1.1 AFFAIRES DISCIPLINAIRES CONCERNANT LES FONCTIONNAIRES

L'année 2008 marque une légère diminution du nombre global de sanctions prononcées par rapport à l'année 2007 comme l'indique le tableau ci-après :

SANCTIONS DISCIPLINAIRES : FONCTIONNAIRES EVOLUTION SUR LES 5 DERNIERES ANNEES					
SANCTIONS \ ANNEES	2004	2005	2006	2007	2008 (*)
NOMBRE TOTAL DE SANCTIONS	1542	1521	1136	1252	1185
SANCTIONS DU 1^{ER} GROUPE	1035	1072	708	834	746
SANCTIONS SOUMISES AUX CONSEILS LOCAUX DE DISCIPLINE	361	319	326	319	331
SANCTIONS SOUMISES AU CONSEIL CENTRAL DE DISCIPLINE	146	130	102	99	108
REVOCATIONS	85	73	79	73	81
MISES A LA RETRAITE D'OFFICE	9	5	4	1	1

(*) données consolidées issues du récolement effectué auprès des Directions de Métier et des Directions Transverses.

Rapporté à l'effectif des fonctionnaires en fonction (source : bilan social 2008), le pourcentage de fonctionnaires sanctionnés après conseil de discipline (conseil local ou conseil central) est en légère augmentation comme le montre le tableau ci-après. Le nombre de sanctions prononcées par le conseil central de discipline mutualisé confirme également cette tendance (108 sanctions en 2008 contre 99 en 2007).

ANNEES	2004	2005	2006	2007	2008
EFFECTIF FONCTIONNAIRES EN FONCTION AU 31/12	194.227	184.289	174.164	163.398	154.699
% DES SANCTIONS DE TOUTE NATURE PAR RAPPORT A L'EFFECTIF	0,79 %	0,83 %	0,65 %	0,77 %	0,77 %
% DES SANCTIONS PRISES APRES CONSEIL PAR RAPPORT A L'EFFECTIF	0,26 %	0,24 %	0,25 %	0,26 %	0,28 %

Le tableau récapitulatif figurant en annexe 1 du présent document indique le détail des sanctions de toute nature prises en 2008 et leur répartition par type de fautes.

Pour sa part, le diagramme par secteur figurant à l'annexe 2 montre la proportion des sanctions par nature de fautes.

1.11 - Analyse des sanctions du 1^{er} groupe

Les sanctions du 1^{er} groupe (avertissement - blâme) ont été en 2008 au nombre de 746. Elles représentent 63 % de l'ensemble des affaires. Cette proportion est en diminution par rapport à celle de l'année précédente. Ces sanctions concernent dans 99 % des cas des fautes liées au comportement des agents ou des fautes professionnelles diverses autres que des atteintes à la probité.

Les motifs les plus courants pour les sanctions du 1^{er} groupe sont :

- mauvais service ou carences dans l'exercice des fonctions :	337 affaires
- absences irrégulières, retards à la prise de service :	237 affaires
- violences, insultes :	64 affaires

1.12 - Analyse pour les affaires justifiant d'une proposition et d'une décision de sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe (traitées par les conseils locaux de discipline)

Les affaires traitées par les conseils locaux de discipline, justifiant d'une proposition et d'une décision de sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe (exclusions temporaires de fonctions notamment), ont représenté en 2008, 331 affaires au plan national, soit 28 % de l'ensemble des sanctions, pourcentage légèrement supérieur à celui de l'année 2007. Les catégories de motifs les plus souvent rencontrées pour ces affaires sont les suivantes :

- fautes liées au comportement (mauvais service, violences, insultes, etc.) :	253 affaires
- atteintes à la probité :	60 affaires
- faits extra-professionnels :	18 affaires

1.13 - Analyse des affaires justifiant d'une proposition de sanction du 4^{ème} groupe (traitées par le conseil central de discipline)

Les affaires justifiant d'une proposition de sanction du 4^{ème} groupe (révocation ou mise à la retraite d'office), traitées par le conseil central de discipline, sont au nombre de 108 en 2008 (cf. annexe 3), en légère augmentation par rapport à 2007 (99). Ces affaires représentent environ 9 % du nombre total d'affaires. Ce pourcentage reste relativement stable (8 % en 2007, 9 % en 2006, 9 % en 2005, 9 % en 2004).

La plupart concerne des atteintes à la probité (74 %). 22 affaires soumises au conseil central de discipline avaient pour origine des fautes de nature comportementale intervenues pendant le service (20 %), le solde étant constitué par des condamnations pénales pour des faits extraprofessionnels (6 %).

Sur l'ensemble de ces affaires, la proportion de celles entraînant une révocation est stable par rapport à celle de l'année antérieure (75 % en 2008, 74 % en 2007), le solde étant constitué par des sanctions de mise à la retraite d'office (1 en 2008, 1 en 2007) ou d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans avec ou sans sursis prononcées après consultation du conseil central de discipline.

1.14 - Répartition par métier des agents sanctionnés

En données brutes et en pourcentages, la répartition des agents sanctionnés par domaine de pilotage se présente comme suit :

	2008 (*)		Rappel 2007	
	Données brutes	%	Données brutes	%
· courrier :	819	69,1 %	808	64,5 %
· colis :	66	5,6 %	94	7,5 %
· services financiers :	42	3,5 %	69	5,5 %
· enseigne La Poste :	253	21,4 %	276	22,0 %
· supports et structures :	5	0,4 %	5	0,4 %
· total :	1.185	100,0 %	1.252	100,0 %

(*) données consolidées issues du récolement effectué auprès des Directions de Métier et des Directions Transverses.

Les tableaux récapitulatifs figurant en annexes 4-1 à 4-5 du présent document indiquent, pour chaque métier, le détail des sanctions de toute nature prises en 2008 et leur répartition par type de fautes.

1.15 - Répartition par grade et sexe des agents sanctionnés

Les tableaux récapitulatifs figurant en annexes 5-1 à 5-8 (servant à l'établissement des tableaux sollicités par la Fonction Publique) indiquent pour leur part, pour chaque grade et par sexe, le détail des sanctions de toute nature prises en 2008 et leur répartition par type de fautes.

Sur les 444 affaires soumises à un conseil de discipline (conseil local ou central), 105 dossiers concernent des agents de sexe féminin, soit 24 %, 339 des agents de sexe masculin, soit 76 % (respectivement 28 % et 72 % en 2007).

Par rapport à la répartition hommes-femmes des effectifs en fonction à La Poste (43 % de femmes - 57 % d'hommes), les agents de sexe masculin sont nettement plus souvent sanctionnés que leurs collègues de sexe féminin. Cette tendance constante est surtout vérifiée pour les affaires disciplinaires reposant sur des fautes à caractère comportemental.



S'agissant des données quantitatives relatives aux fonctionnaires titulaires, les constats d'ensemble suivants peuvent également être faits :

- **la stabilité des sanctions prononcées sur la base de faits constitutifs d'atteinte à la probité** (principalement détournements de fonds ou atteintes aux correspondances) comme le montre l'histogramme figurant en annexe 6.

Ces résultats attestent de l'efficacité des contrôles, notamment dans le domaine financier, où certains types de malversations connaissent une diminution notable (opérations de cavalerie par exemple).

Toutefois, dans ce même domaine financier, l'existence d'affaires graves qui ont entraîné pour La Poste des préjudices importants du fait d'atteintes à la probité accomplies sur de longues périodes demeure d'actualité et montre la nécessité d'appliquer rigoureusement les mesures de contrôle interne dans les établissements.

Dans le domaine des atteintes aux objets de correspondance, il est relevé pour l'année 2008, 50 affaires de ce type, contre 76 en 2007.

Les affaires disciplinaires traitées dans ce dernier domaine révèlent le plus souvent un ciblage des envois afin d'y rechercher du numéraire, des moyens de paiement (chéquiers ou cartes) ou encore des objets de valeur.

- **des fonctions toujours plus exposées que d'autres.**

En prenant en considération les seules sanctions prononcées après consultation d'un conseil de discipline (en excluant les sanctions du 1er groupe), il est encore constaté pour l'année 2008 que certaines fonctions sont plus sensibles que d'autres, si l'on rapporte le nombre d'agents sanctionnés aux effectifs considérés : c'est le cas des agents de la distribution ou exerçant des activités de tri.

Concernant l'Enseigne, ce phénomène qui touche plus particulièrement les classes II et III, s'explique principalement par le fait qu'une certaine catégorie de personnel pratique une activité commerciale développée, le plus souvent seul et avec une parfaite connaissance de la clientèle et notamment des clients vulnérables (personnes âgées) ou des titulaires de comptes inactifs.



1.16 - Données quantitatives relatives aux fonctionnaires stagiaires

Le tableau récapitulatif figurant en annexe 7 du présent document indique le détail des sanctions de toute nature prises en 2008 et leur répartition par type de fautes.

1.2 AFFAIRES DISCIPLINAIRES CONCERNANT LES SALARIES

Le tableau récapitulatif figurant en annexe 8 indique les sanctions de toute nature prises en 2008 et leur répartition par type de fautes.

Pour sa part, le diagramme par secteur figurant à l'annexe 9 montre la proportion des sanctions par nature de fautes.

Le bilan relatif aux salariés de droit privé confirme l'augmentation du nombre des sanctions déjà constatée les années antérieures ainsi qu'en témoigne le tableau ci-après.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DES SALARIES DE DROIT PRIVE EVOLUTION SUR LES 5 DERNIERES ANNEES						
SANCTIONS	ANNEES	2004	2005	2006	2007	2008 (*)
NOMBRE TOTAL DE SANCTIONS		1752	2179	2328	2761	3447
BLAMES ET AVERTISSEMENTS		1060	1460	1368	1843	2230
MISES A PIED ET LICENCIEMENTS SOU MIS A CCP		692	719	960	918	1217
DONT LICENCIEMENTS POUR FAUTE		543	552	704	685	948

(*) données consolidées issues du récolement effectué auprès des Directions de Métier et des Directions Transverses.

Rapporté à l'effectif des salariés en fonction (source : bilan social 2008), le pourcentage des salariés sanctionnés est également en augmentation sur les 5 dernières années comme le démontre le tableau ci-après.

ANNEES	2004	2005	2006	2007	2008
EFFECTIF SALARIES EN FONCTION AU 31/12	112.144	118.870	115.701	116.397	117.378
% DES SANCTIONS DE TOUTE NATURE PAR RAPPORT A L'EFFECTIF	1,56 %	1,83 %	2,01 %	2,37 %	2,94 %
% DE MISES A PIED SANCTIONS ET LICENCIEMENTS SOUMIS A CCP PAR RAPPORT A L'EFFECTIF	0,62 %	0,60 %	0,83 %	0,79 %	1,04 %

1.21 - Ventilation des sanctions par type de fautes

Les fautes que l'on retrouve le plus souvent comme motifs de sanctions sont :

- le mauvais service ou les carences dans l'exercice des fonctions : 1.539 affaires
- les absences non autorisées ou retards répétés à la prise de service (hors abandons de poste) : 966 affaires

Si l'on prend en compte les seuls licenciements pour faute, les motifs les plus courants sont :

- les abandons de poste : 342 affaires
- le mauvais service ou les carences dans l'exercice des fonctions : 195 affaires
- les absences non autorisées ou retards répétés à la prise de service (hors abandons de poste) : 122 affaires
- les infractions relatives aux envois (détournement, spoliation) : 103 affaires
- les détournements de fonds et malversations financières : 62 affaires

1.22 - Répartition par métier des salariés sanctionnés

En données brutes et en pourcentages, la répartition des agents sanctionnés par domaine de pilotage se présentent comme suit :

	2008 (*)		Rappel 2007	
	Données brutes	%	Données brutes	%
· courrier :	2.191	63,5 %	1.930	69,9 %
· colis :	848	24,6 %	543	19,7 %
· services financiers :	20	0,6 %	17	0,6 %
· enseigne La Poste :	369	10,7 %	256	9,3 %
· supports et structures :	19	0,6 %	15	0,5 %
· total :	3.447	100,0 %	2.761	100,0 %

(*) données consolidées issues du récolement effectué auprès des Directions de Métier et des Directions Transverses.

Les tableaux récapitulatifs figurant en annexes 10-1 à 10-5 du présent document indiquent, pour chaque métier, le détail des sanctions de toute nature prises en 2008 et leur répartition par type de fautes.

1.23 - Répartition par statut (classe) et sexe des salariés sanctionnés

Les tableaux récapitulatifs figurant en annexes 11-1 à 11-5 indiquent pour leur part, pour chaque classe et par sexe, le détail des sanctions de toute nature prises en 2008 et leur répartition par type de fautes.

Sur les 1.217 affaires ayant conduit à une mise à pied sanction ou un licenciement, 322 dossiers concernent des agents de sexe féminin, soit 26 %, 895 des agents de sexe masculin, soit 74 % (respectivement 30 % et 70 % en 2007).

De manière également identique au constat fait pour les fonctionnaires, cette distorsion de répartition hommes-femmes par rapport aux effectifs en fonction est surtout constatée pour les affaires disciplinaires reposant sur des fautes à caractère comportemental.



En conclusion des éléments quantitatifs concernant les salariés, les constats suivants peuvent être renouvelés :

- **De 2003 à 2008 la proportion des affaires reposant sur des atteintes à la probité est passée de 12 % à 6 % (cf. histogramme annexe 12).**

Toutefois, dans le même temps le nombre de sanctions prononcées sur la base de faits constitutifs d'atteinte à la probité est passé de 208 à 215. L'augmentation en données brutes des sanctions prononcées pour ce motif reste en effet toute relative si l'on tient compte de l'évolution des effectifs pour la même période.

- **Pour les affaires les plus graves, c'est-à-dire les licenciements ou les mises à pied prononcés après avis d'une commission consultative paritaire, certaines catégories de salariés sont plus souvent sanctionnées.**

Les fonctions les plus sensibles demeurent celles des métiers courrier-colis (agents de remise ou de distribution ou exerçant des activités de tri).

- **Enfin on notera la forte proportion de licenciement pour abandon de poste.**

A l'inverse de la situation des fonctionnaires pour lesquels une radiation des cadres peut être prononcée sans procédure disciplinaire, l'abandon de poste prolongé volontaire, en dehors donc des cas d'absence pour maladie ou d'incarcération du salarié, constitue un comportement fautif, sanctionné après respect de la procédure disciplinaire.

Pour l'année 2008, 342 licenciements ont été prononcés pour ce motif (soit 36 % des licenciements pour faute).



II° - ANALYSE QUALITATIVE

2.1 ANALYSE QUALITATIVE DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES CONCERNANT LES FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Cette analyse repose sur l'examen des affaires disciplinaires ayant fait l'objet d'un contentieux ou de recours. Elle permet de dresser les constats suivants :

• *Anomalies relatives aux niveaux des sanctions proposées et retenues*

L'examen de certaines affaires qui ont fait l'objet de propositions de sanctions du 2^{ème} et du 3^{ème} groupe confirme encore la tendance de certains services à traiter au plan local des dossiers qui, compte tenu des fautes commises, auraient pu soutenir une proposition de révocation.

L'examen des affaires fait également ressortir des distorsions parfois très importantes entre certaines sanctions proposées et les sanctions retenues.

• *Libellés de sanctions non conformes aux textes*

Quelques cas ont été relevés en ce sens dans les sanctions retenues.

Par exemple :

- exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois :

➤ *La sanction statutaire est l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée minimale de trois mois qui peut être assortie d'un sursis. Celui-ci ne peut avoir pour effet dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du 3^{ème} groupe de ramener la durée de l'exclusion à moins d'un mois.*

Il faut rappeler sur ce point que le prononcé d'une sanction qui n'est pas expressément prévue par les textes en vigueur est susceptible d'annulation par le juge administratif.

• *Imprécision ou erreur dans la qualification des griefs*

La qualification des griefs constitue la motivation de la sanction. L'inexactitude ou l'imprécision sur ce point peut, en cas de recours, entraîner l'annulation par le juge administratif.

2.2 DONNEES QUALITATIVES RELATIVES AUX AFFAIRES DISCIPLINAIRES CONCERNANT LES SALARIES

Certains contentieux ou les remontées des données statistiques concernant les salariés permettent les constats suivants :

• *Anomalies relatives aux niveaux des sanctions*

A la simple lecture des sanctions proposées ou prononcées au regard des fautes commises, il a été constaté, pour l'année 2008, que quelques affaires se sont traduites par des licenciements pour faute lourde.

Il convient de rappeler que dans ce cas l'intention de nuire à l'entreprise est exigée par la jurisprudence.

• *Anomalies relatives aux motifs des sanctions*

Il convient de signaler que La Poste a déjà été condamnée à plusieurs reprises, en dehors du non-respect des délais ou des étapes de la procédure, sur la base de l'imprécision ou de l'inexactitude des motifs retenus pour justifier la sanction, certaines condamnations allant même jusqu'à retenir l'absence de cause réelle et sérieuse pour des licenciements insuffisamment motivés.

Un rappel des fondamentaux concernant la procédure disciplinaire figurent en annexe 13.

ANNEXES



Bilan annuel relatif aux sanctions disciplinaires prononcées en 2008

	<i>Fonctionnaires</i>	
Sanctions disciplinaires de toute nature (tableau récapitulatif)		Annexe 1
Ventilation par nature de fautes		Annexe 2
Sanctions disciplinaires prises après conseil central de discipline		Annexe 3
Répartition des sanctions par métier		Annexes 4-1 à 4-5
Répartition des sanctions par grade et sexe		Annexes 5-1 à 5-8
Evolution des taux de répartition par nature d'affaires entre 2004 et 2008		Annexe 6
	<i>Stagiaires</i>	
Sanctions disciplinaires de toute nature		Annexe 7
	<i>Salariés</i>	
Sanctions disciplinaires de toute nature (tableau récapitulatif)		Annexe 8
Ventilation par nature de fautes		Annexe 9
Répartition des sanctions par métier		Annexes 10-1 à 10-5
Répartition des sanctions par classe et sexe		Annexes 11-1 à 11-5
Evolution des taux de répartition par nature d'affaires entre 2004 et 2008		Annexe 12
Rappel des fondamentaux de la procédure disciplinaire		Annexe 13



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service											Faits extra-professionnels							Totaux	
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Condamnations pénales								
												Délits contraires à la probité	Atteintes aux mœurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision		Activité privée rémunérée
Révocation	40	20			1	4	1	3	4	3		1	2		1		1			81
Mise à la retraite d'office									1											1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans	30	28	2	3	4	22	7	7	24	50	5		4			1	5			192
Rétrogradation										2										2
Déplacement d'office	1				1	13	6	1	3	4										28
	2					1				1										2
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours	6	2	2		1	26		7	31	47	1					2	7			132
Abaissement d'échelon										1										1
Radiation du tableau	3																			
D'avancement	4																			
Blâme	5																			
	6	5			6	38		12	102	149	35									347
Avertissement	5										5									5
	6				4	26	1	9	135	188	26						5			394
Totaux	81	50	4	3	17	130	15	39	299	446	72	1	6		1	3	18			1185

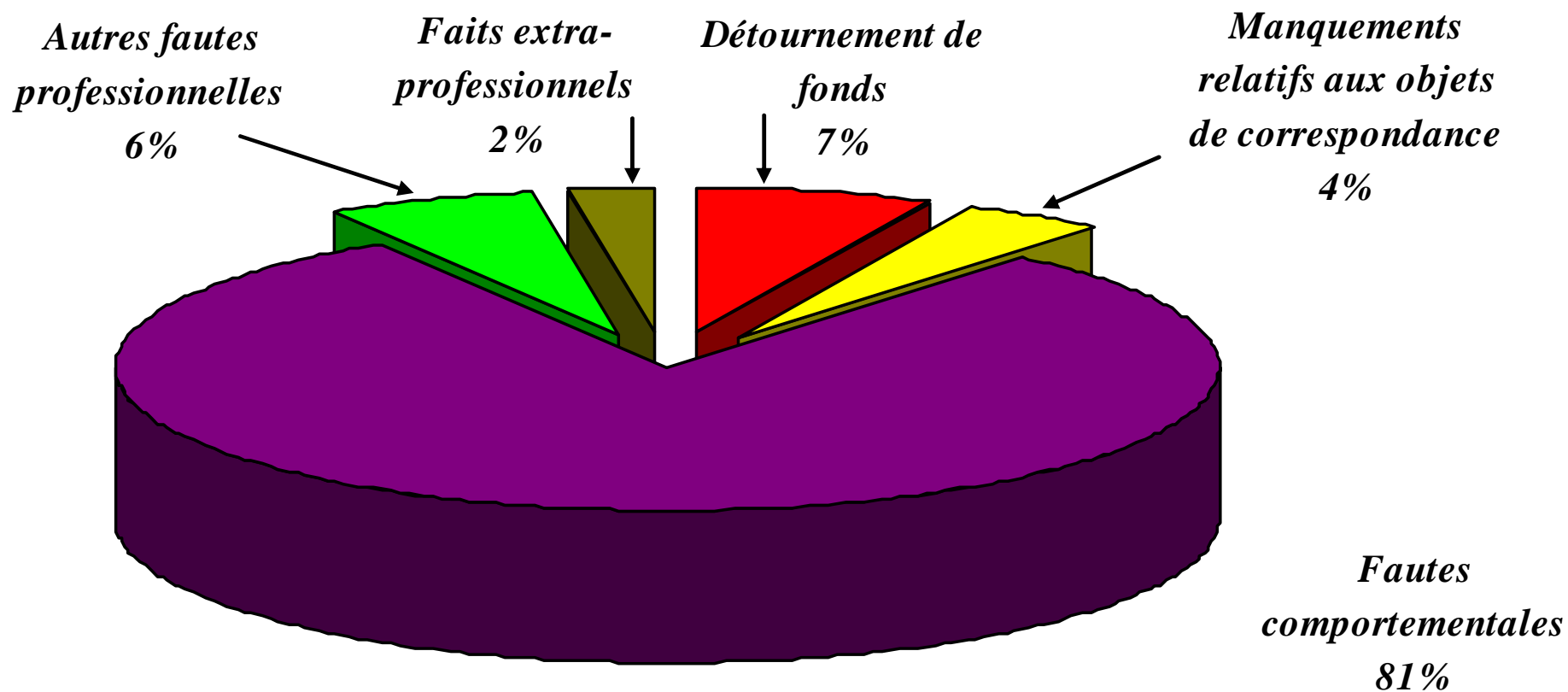
Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES
SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008
VENTILATION PAR NATURE DE FAUTES





Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES

SANCTIONS PRISES APRES CONSEIL CENTRAL DE DISCIPLINE EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service											Faits extra-professionnels							Totaux	
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Condamnations pénales								
												Délits contraires à la probité	Atteintes aux mœurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision		Activité privée rémunérée
Révocation	40	20			1	4	1	3	4	3		1	2		1		1			81
Mise à la retraite d'office										1										1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans	10	7		1	1	1	1			3	1		1							26
Rétrogradation																				
Déplacement d'office	1																			
	2																			
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours																				
Abaissement d'échelon																				
Radiation du tableau	3																			
d'avancement	4																			
Blâme	5																			
	6																			
Avertissement	5																			
	6																			
Totaux	50	27		1	2	5	2	3	4	7	1	1	3		1		1			108

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

REPARTITION PAR METIER

<u>Agents relevant du Courrier</u>	<u>Annexe 4-1</u>
<u>Agents relevant du Colis</u>	<u>Annexe 4-2</u>
<u>Agents relevant des Services Financiers</u>	<u>Annexe 4-3</u>
<u>Agents relevant de l'Enseigne La Poste</u>	<u>Annexe 4-4</u>
<u>Agents relevant des Supports et Structures</u>	<u>Annexe 4-5</u>



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES – COURRIER

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service											Faits extra-professionnels							Totaux		
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux moeurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Condamnations pénales									
												Délits contraires à la probité	Atteintes aux moeurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision		Activité privée rémunérée	
Révocation	10	18				3	1	3	2	3			2								42
Mise à la retraite d'office										1											1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans	8	22	2	3		14	5	5	23	38			2			1	5				128
Rétrogradation																					
Déplacement d'office	1					12	6	1	3												22
	2																				
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours			2			19		5	26	26						2	7				87
Abaissement d'échelon										1											1
Radiation du tableau	3																				
d'avancement	4																				
Blâme	5																				
	6					22		10	94	99	17										242
Avertissement	5																				
	6					15	1	9	122	131	13						5				296
Totaux	18	40	4	3		85	13	33	270	299	30		4			3	17				819

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES – COLIS

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service											Faits extra-professionnels								Totaux	
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Condamnations pénales									
												Délits contraires à la probité	Atteintes aux mœurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision	Activité privée rémunérée		
Révocation																					
Mise à la retraite d'office																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans		1				1		2		5	3										12
Rétrogradation																					
Déplacement d'office	1																				
	2					1															1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours					1	2		1		2											6
Abaissement d'échelon																					
Radiation du tableau	3																				
d'avancement	4																				
Blâme	5																				
	6					2				3	5	8									18
Avertissement	5																				
	6					2				2	18	7									29
Totaux		1			1	8		3		5	30	18									66

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES – SERVICES FINANCIERS

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service											Faits extra-professionnels								Totaux		
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Condamnations pénales										
												Délits contraires à la probité	Atteintes aux mœurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision	Activité privée rémunérée			
Révocation	1																				1	
Mise à la retraite d'office																						
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans	2									1												3
Rétrogradation																						
Déplacement d'office	1																					
	2																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours	1							1	1	3	1											7
Abaissement d'échelon																						
Radiation du tableau	3																					
d'avancement	4																					
Blâme	5																					
	6	1				1				2	7											11
Avertissement	5										5											5
	6					2			3	4	6											15
Totaux	5					3		1	4	9	20											42

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES – ENSEIGNE LA POSTE

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service											Faits extra-professionnels								Totaux	
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Condamnations pénales									
												Délits contraires à la probité	Atteintes aux mœurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision	Activité privée rémunérée		
Révocation	29	2			1	1			2			1			1		1				38
Mise à la retraite d'office																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans	20	5			4	7	2		1	7			2								48
Rétrogradation										2											2
Déplacement d'office	1				1	1				4											6
	2									1											1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours	5	2				5			4	16											32
Abaissement d'échelon																					
Radiation du tableau	3																				
d'avancement	4																				
Blâme	5																				
	6	4			6	12		2	5	43											72
Avertissement	5																				
	6				4	7			8	35											54
Totaux	58	9			16	33	2	2	20	108		1	2		1		1				253

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES – SUPPORTS ET STRUCTURES

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service											Faits extra-professionnels							Totaux		
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Condamnations pénales									
												Délits contraires à la probité	Atteintes aux mœurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision		Activité privée rémunérée	
Révocation																					
Mise à la retraite d'office																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans										1											1
Rétrogradation																					
Déplacement d'office	1																				
	2																				
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours																					
Abaissement d'échelon																					
Radiation du tableau	3																				
d'avancement	4																				
Blâme	5																				
	6					1					3										4
Avertissement	5																				
	6																				
Totaux						1					4										5

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES
SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008
REPARTITION PAR GRADE ET SEXE

Cadres supérieurs	Annexe 5-1
Cadres	Annexe 5-2
Cadres professionnels	Annexe 5-3
Techniciens supérieurs	Annexe 5-4
Agents techniques et de gestion	Annexe 5-5
Agents professionnels qualifiés	Annexe 5-6
Agents professionnels	Annexe 5-7
Tableau récapitulatif	Annexe 5-8



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SANCTIONS DISCIPLINAIRES FONCTIONNAIRES PRISES EN 2008

CADRES SUPERIEURS

Fautes	Faits de service																								Faits extra-professionnels										Totaux					
																									Condamnations pénales															
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables		Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances		Vol de matériel de La Poste		Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée		Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur		Incorrections, violences, insultes		Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail		Intempérance en service		Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste		Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles		Divers		Délits contraires à la probité		Atteintes aux mœurs		Actes de violence		Infractions à la législation sur les stupéfiants		Ivresse		Divers				Dettes et chèques sans provision		Activité privée rémunérée	
H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		
Ventilation Homme/Femme	H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F	
Révocation																																								
Mise à la retraite d'office																																							1	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans																																							2	
Rétrogradation																																								
Déplacement d'office	1																																							
	2																																							
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours																																								
Abaissement d'échelon																																								
Radiation du tableau d'avancement	3																																							
	4																																							
Blâme	5																																							
	6																																						1 1	
Avertissement	5																																						1 2	
	6																																						1 2	
Totaux									2		1								4		1																5 3			

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

8



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SANCTIONS DISCIPLINAIRES FONCTIONNAIRES PRISES EN 2008 TECHNICIENS SUPERIEURS

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																				Faits extra-professionnels										Totaux								
																					Condamnations pénales																		
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables		Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances		Vol de matériel de La Poste		Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée		Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur		Incorrections, violences, insultes		Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux moeurs sur le lieu de travail		Intempérance en service		Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste		Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles		Divers		Délits contraires à la probité		Atteintes aux moeurs		Actes de violence		Infractions à la législation sur les stupéfiants				Ivresse		Divers		Dettes et chèques sans provision		Activité privée rémunérée
Ventilation Homme/Femme		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Révocation																																							
Mise à la retraite d'office																																							
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans																																							
Rétrogradation																																							
Déplacement d'office	1																																						
	2																																						
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours																																							
Abaissement d'échelon																																							
Radiation du tableau d'avancement	3																																						
	4																																						
Blâme	5																																						
	6																																						
Avertissement	5																																						
	6																																						
Totaux																																							

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

0


**Direction des Opérations
des Ressources Humaines**
**SANCTIONS DISCIPLINAIRES FONCTIONNAIRES PRISES EN 2008
AGENTS TECHNIQUES ET DE GESTION**

Fautes	Faits de service																				Faits extra-professionnels								Totaux					
																					Condamnations pénales													
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux moeurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Délits contraires à la probité	Atteintes aux moeurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision	Activité privée rémunérée															
Ventilation Homme/Femme	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation	10	7	4								1																						17	8
Mise à la retraite d'office																																		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans	11	7	3	3					2	1	7	2			1												1						37	19
Rétrogradation																																		1
Déplacement d'office	1								3	2	1																						5	3
	2								1																								1	1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours	2	3	2		1	1			5	1			2		1	4	12	6	1														26	15
Abaissement d'échelon																																		
Radiation du tableau d'avancement	3																																	
Blâme	5																																	
	6	2	1						2	2	15	4			4		18	2	34	16	8												83	25
Avertissement	5																				4	1											4	1
	6								2		10	2			4	1	18	14	25	17	7	2											66	36
Totaux	25	18	9	3	1	1			6	3	42	11	1		11	1	42	22	78	45	21	5					1		1				239	109

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

348



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SANCTIONS DISCIPLINAIRES FONCTIONNAIRES PRISES EN 2008

AGENTS PROFESSIONNELS QUALIFIES

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																				Faits extra-professionnels										Totaux		
																					Condamnations pénales												
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux moeurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Délits contraires à la probité	Atteintes aux moeurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision	Activité privée rémunérée														
Ventilation Homme/Femme		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Révocation	4	2	12	2						2				3	1	1	2															26	5
Mise à la retraite d'office																																	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans	2	2	11	11	2		2	1		10	5	6	11	3	30	4	2									5					88	21	
Rétrogradation																																	
Déplacement d'office	1									6	1	5		1		3															12	4	
	2																																
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours		1						1		17	1			5	18	7	19	7							2		4	2			66	18	
Abaissement d'échelon																																	
Radiation du tableau d'avancement	3																																
	4																																
Blâme	5																																
	6									13	2			8	72	7	61	16	13	8											167	33	
Avertissement	5																																
	6									10	1			3	68	28	103	21	13	2						3	2				200	54	
Totaux	6	5	23	13	2		2	1	1	58	5	10		26	170	49	215	48	28	10					2		12	4		559	135		

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

694



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SANCTIONS DISCIPLINAIRES FONCTIONNAIRES PRISES EN 2008
AGENTS PROFESSIONNELS

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																				Faits extra-professionnels										Totaux					
																					Condamnations pénales															
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux moeurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Délits contraires à la probité	Atteintes aux moeurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision	Activité privée rémunérée																	
Ventilation Homme/Femme	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Révocation																																				
Mise à la retraite d'office																																				
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans																																				
Rétrogradation																																				
Déplacement d'office	1																																			
	2																																			
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours																																		1		
Abaissement d'échelon																																				
Radiation du tableau d'avancement	3																																			
	4																																			
Blâme	5																																			
	6																																		2	2
Avertissement	5																																			
	6																																		5	1
Totaux																																			8	3

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

11


**Direction des Opérations
des Ressources Humaines**
**SANCTIONS DISCIPLINAIRES FONCTIONNAIRES PRISES EN 2008
TABLEAU RECAPITULATIF PAR SEXE**

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																								Faits extra-professionnels												Totaux		
																									Condamnations pénales														
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux moeurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Délits contraires à la probité	Atteintes aux moeurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision	Activité privée rémunérée																				
Ventilation Homme/Femme	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	28	12	18	2					1		4		1		3		2	2	3				1		2				1								65	16	
Mise à la retraite d'office																			1																		1		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans	19	11	14	14	2		2	1	3	1	20	2	7		7		19	5	41	9	3	2					1		5								147	45	
Rétrogradation																			1	1																	1	1	
Déplacement d'office	1									1	10	3	6		1			3	3	1																	20	8	
	2										1									1																	1	1	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours	2	4	2		1	1			1		24	2			7		20	11	34	13	1						2		5	2							99	33	
Abaissement d'échelon																			1																		1		
Radiation du tableau d'avancement	3																																						
Blâme	4																																						
	5																																						
	6	3	2						3	3	32	6			12		92	10	109	40	25	10															276	71	
Avertissement	5								3	1	22	4	1		8	1	92	43	141	47	20	6							3	2							4	1	
	6								3	1	22	4	1		8	1	92	43	141	47	20	6						3	2									290	104
Totaux	52	29	34	16	3	1	2	1	11	6	113	17	15		38	1	225	74	334	112	53	19	1		6		1	3	14	4						905	280		

Observations :

- 1 déplacement d'office hors de la résidence
- 2 déplacement d'office dans la résidence
- 3 sanction prononcée à titre principal
- 4 sanction prononcée à titre complémentaire
- 5 sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- 6 sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

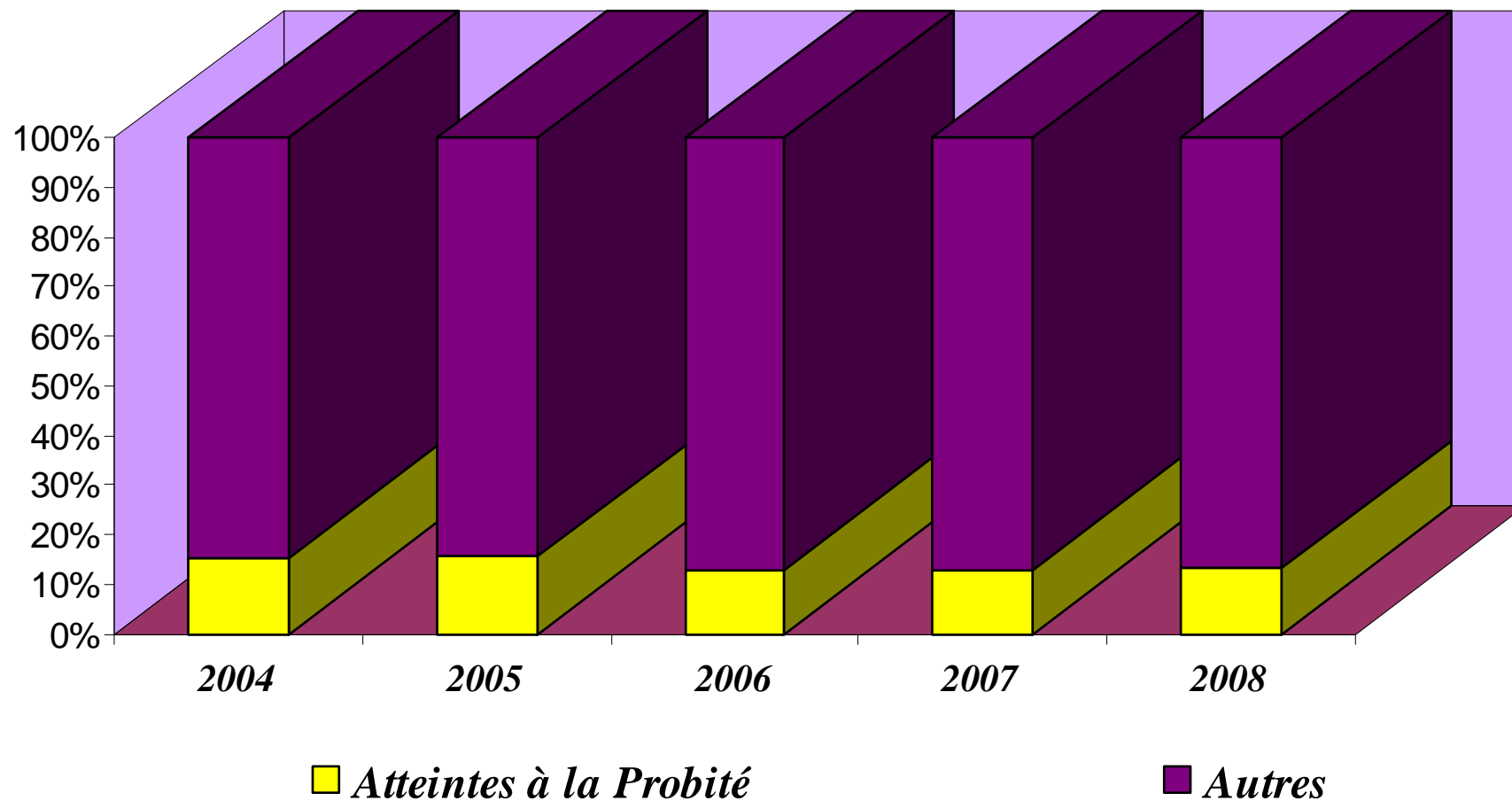
1185



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

FONCTIONNAIRES

POIDS DES ATTEINTES A LA PROBITE PAR RAPPORT AUX SANCTIONS DE TOUTE NATURE PRISES ENTRE 2004 ET 2008





Direction des Opérations
des Ressources Humaines

STAGIAIRES

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

Fautes	Faits de service											Faits extraprofessionnels							Total		
	Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux moeurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Absences irrégulières, retards à la prise de service et abandon de poste	Mauvais service, carences dans les fonctions et autres fautes professionnelles	Divers	Condamnations pénales								
Délits contraires à la probité													Atteintes aux moeurs	Actes de violence	Infractions à la législation sur les stupéfiants	Ivresse	Divers	Dettes et chèques sans provision	Activité privée rémunérée		
Exclusion définitive de service										1										1	
Déplacement d'office																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 2 mois																					
Blâme																					
Avertissement																					
Totaux										1											1



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

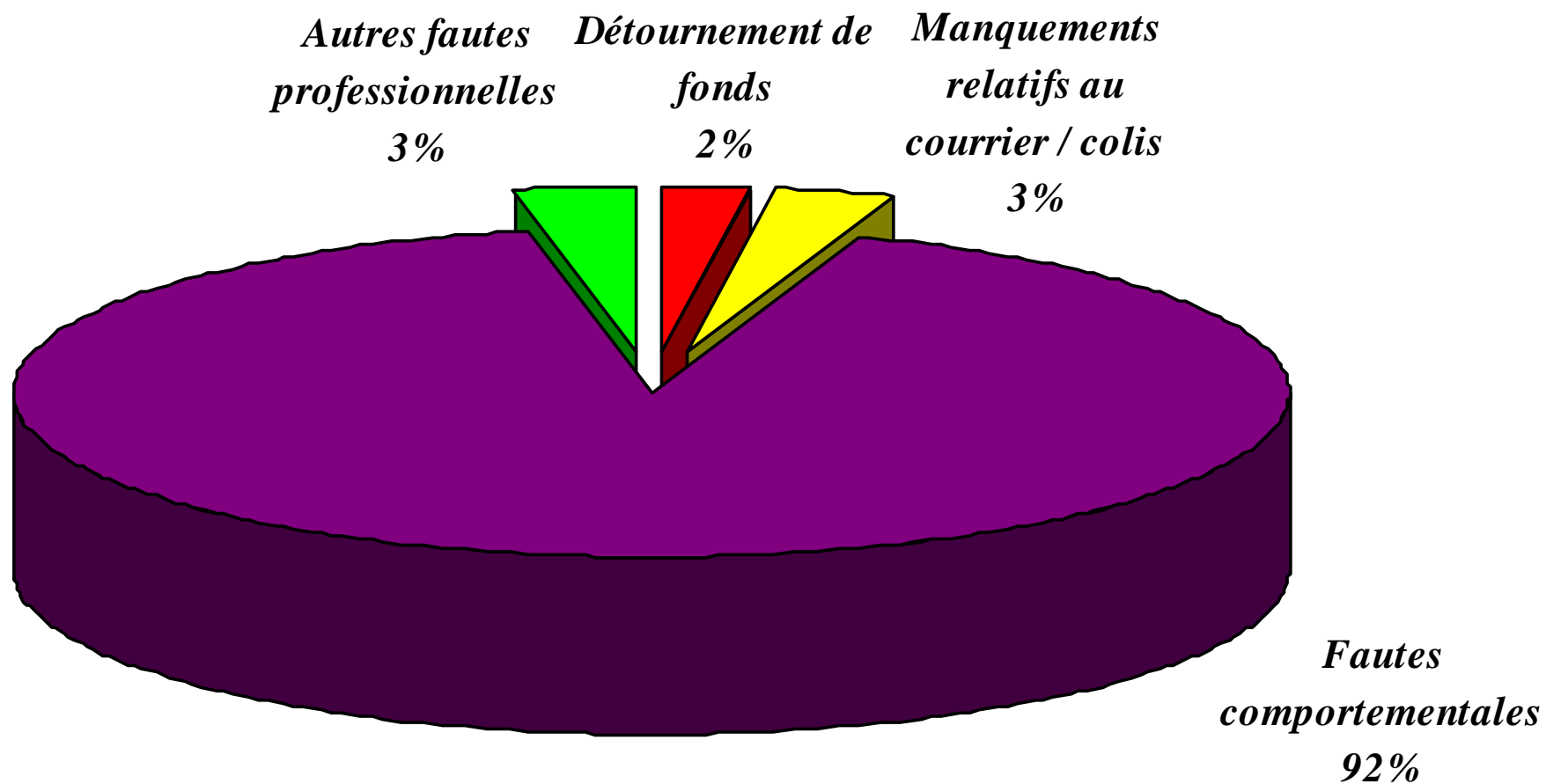
SALARIES DE DROIT PRIVE SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service												Total
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise	Absences injustifiées, retards à la prise de service	Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles	Divers	
Licenciement pour faute lourde	2									1			3
Licenciement pour faute grave	49	95		4	3	32	2	39	290	67	108	5	694
Licenciement pour faute	11	8	8	10	1	8	1	8	52	54	87	3	251
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus	6	1			2	21		14		78	137	10	269
Blâme avec inscription au dossier					1	7		1		24	33	5	71
Blâme	3		1		2	38	9	20		310	448	31	862
Avertissement	3		3		2	37	10	33		432	726	51	1297
TOTAUX	74	104	12	14	11	143	22	115	342	966	1539	105	3447



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES
SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008
VENTILATION PAR NATURE DE FAUTES





Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

REPARTITION PAR DOMAINE DE PILOTAGE

<u>Agents relevant du Courrier</u>	<u>Annexe 10-1</u>
<u>Agents relevant du Colis</u>	<u>Annexe 10-2</u>
<u>Agents relevant des Services Financiers</u>	<u>Annexe 10-3</u>
<u>Agents relevant de l'Enseigne La Poste</u>	<u>Annexe 10-4</u>
<u>Agents relevant des Supports et Structures</u>	<u>Annexe 10-5</u>



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – COURRIER SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes	Faits de service												Total	
	Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise	Absences injustifiées, retards à la prise de service	Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles		Divers
Licenciement pour faute lourde														
Licenciement pour faute grave	15	70		4		12	1	31	187	33	64	1	418	
Licenciement pour faute	1	3	7	9		6	1	8	41	39	47		162	
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus						15		12		69	98		194	
Blâme avec inscription au dossier						4		1		20	27	4	56	
Blâme						19		12		227	293	6	557	
Avertissement						18		18		306	460	2	804	
TOTAUX	16	73	7	13		74	2	82	228	694	989	13	2191	



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – COLIS

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes	Faits de service											Total	
	Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise	Absences injustifiées, retards à la prise de service		Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles
Licenciement pour faute lourde													
Licenciement pour faute grave	2	16				19		8	58	25	32	4	164
Licenciement pour faute						1			4	4	25	1	35
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus		1				3				7	22	6	39
Blâme avec inscription au dossier										2	1		3
Blâme	1					13	9	6		63	105	24	221
Avertissement						10	10	13		98	207	48	386
TOTAUX	3	17				46	19	27	62	199	392	83	848



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – SERVICES FINANCIERS

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes	Faits de service											Total		
	Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise	Absences injustifiées, retards à la prise de service		Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles	Divers
Licenciement pour faute lourde														
Licenciement pour faute grave	1									5				6
Licenciement pour faute		1												1
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus								1					2	3
Blâme avec inscription au dossier										1			1	2
Blâme								1					1	2
Avertissement						1				2	2	1		6
TOTAUX	1	1				1		2	5	3	2	5		20



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – ENSEIGNE LA POSTE

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes	Faits de service											Total	
	Sancions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise	Absences injustifiées, retards à la prise de service		Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles
Licenciement pour faute lourde	2									1			3
Licenciement pour faute grave	31	9			3	1	1		39	9	10		103
Licenciement pour faute	8	4	1	1	1	1			6	8	14	2	46
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus	6				2	3		1		2	17	2	33
Blâme avec inscription au dossier					1	2				1	5		9
Blâme	2		1		2	6		1		18	50		80
Avertissement	3		1		2	8		2		23	56		95
TOTAUX	52	13	3	1	11	21	1	4	45	62	152	4	369



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – SUPPORTS ET STRUCTURES

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes	Faits de service											Total	
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables	Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances	Vol de matériel de La Poste	Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée	Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur	Incorrections, violences, insultes	Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail	Intempérance en service	Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise	Absences injustifiées, retards à la prise de service	Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles		Divers
Licenciement pour faute lourde													
Licenciement pour faute grave									1		2		3
Licenciement pour faute	2								1	3	1		7
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus													
Blâme avec inscription au dossier						1							1
Blâme										2			2
Avertissement			2							3	1		6
TOTAUX	2		2			1			2	8	4		19



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES

SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE TOUTE NATURE PRISES EN 2008

REPARTITION PAR CLASSE ET SEXE

Classe IV	Annexe 11-1
Classe III	Annexe 11-2
Classe II	Annexe 11-3
Classe I	Annexe 11-4
Tableau récapitulatif	Annexe 11-5



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – CLASSE IV

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																								Total		
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables		Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances		Vol de matériel de La Poste		Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée		Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur		Incorrections, violences, insultes		Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail		Intempérance en service		Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise		Absences injustifiées, retards à la prise de service		Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles		Divers				
Ventilation Homme/Femme	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Licenciement pour faute lourde																											
Licenciement pour faute grave	1																1	1			1		1		4	1	
Licenciement pour faute	1																						1		2		
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus																											
Blâme avec inscription au dossier																											
Blâme	1										2											1		3	1		
Avertissement	1																				1				2		
TOTAUX	4										2						1	1			2	1	2		11	2	
13																											



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – CLASSE III

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																								Total		
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables		Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances		Vol de matériel de La Poste		Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée		Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur		Incorrections, violences, insultes		Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail		Intempérance en service		Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise		Absences injustifiées, retards à la prise de service		Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles		Divers				
Ventilation Homme/Femme	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Licenciement pour faute lourde	1																									1	
Licenciement pour faute grave	10	4							2	3							12	6	2	2	12	2				39	16
Licenciement pour faute	2	2	1				1		1								1		7	1	7	5				19	9
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus	1								1	1					1				1		4	8				8	9
Blâme avec inscription au dossier											1	1									1	1				2	2
Blâme	2								1		3	1							6	1	10	10	3			25	12
Avertissement											1				1				8	2	18	5				28	7
TOTAUX	16	6	1				1		2	4	8	2			2		13	6	24	6	52	31	3		122	55	
177																											



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – CLASSE II

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																								Total		
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables		Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances		Vol de matériel de La Poste		Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée		Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur		Incorrections, violences, insultes		Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail		Intempérance en service		Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise		Absences injustifiées, retards à la prise de service		Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles		Divers				
Ventilation Homme/Femme	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Licenciement pour faute lourde		1																									1
Licenciement pour faute grave	7	14	4	4					1	1			1		2		11	20	3	2	7	3			36	44	
Licenciement pour faute	2	2	2	2		1					2				1		3	5	2	3	2	3	1		15	16	
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus	3	2									4	1			1				2	3	2	2		2	12	10	
Blâme avec inscription au dossier									1	1	1				1				1	3		3		1	3	9	
Blâme						1			1	4	2	2			1				6	10	9	31	3		24	46	
Avertissement	1	1			1	1			1	1	6	5				2			9	12	11	40	3		32	62	
TOTAUX	13	20	6	6	1	3			1	4	18	9	3		5	3	14	25	23	33	31	82	7	3	122	188	
																											310



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – CLASSE I

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																								Total		
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables		Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances		Vol de matériel de La Poste		Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée		Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur		Incorrections, violences, insultes		Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail		Intempérance en service		Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise		Absences injustifiées, retards à la prise de service		Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles		Divers				
Ventilation Homme/Femme	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Licenciement pour faute lourde																				1						1	
Licenciement pour faute grave	10	3	67	20			3	1			28		1		37		153	86	50	8	63	20	4		416	138	
Licenciement pour faute	1	1		3	5	2	7	2			6		1		7		37	6	31	10	56	14	1		152	38	
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus			1								13	3			11	1			59	13	98	23	8		190	40	
Blâme avec inscription au dossier											3								15	5	23	5	2	2	43	12	
Blâme											23	3	7		17	2			242	45	318	69	21	4	628	123	
Avertissement					1						21	4	8	2	28	2			309	92	524	127	42	6	933	233	
TOTAUX	11	4	68	23	6	2	10	3			94	10	17	2	100	5	190	92	707	173	1082	258	78	12	2363	584	
																									2947		



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES DE DROIT PRIVE – TABLEAU RECAPITULATIF PAR SEXE SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRISES EN 2008

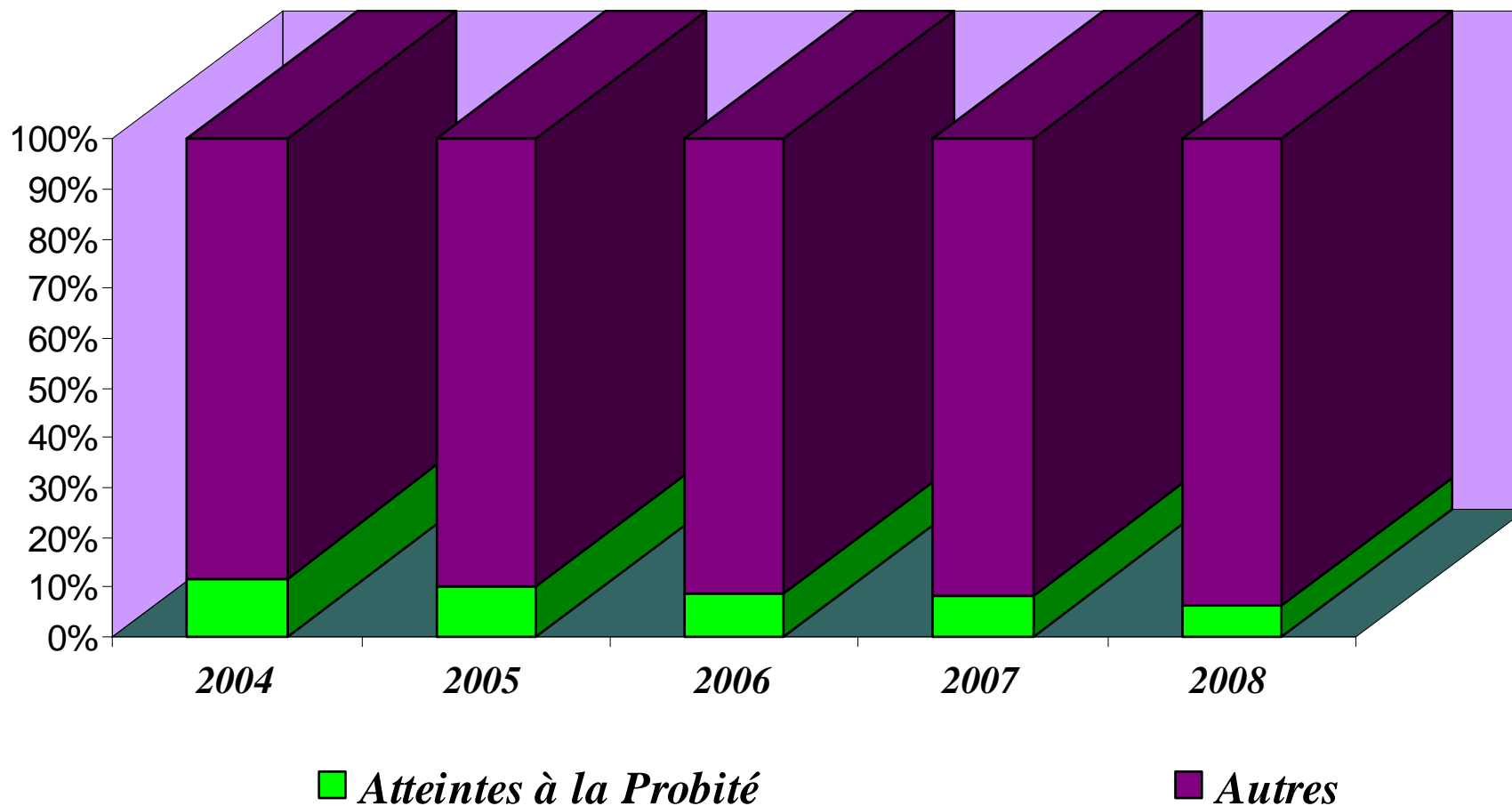
Fautes Sanctions prononcées	Faits de service																								Total	
	Détournement, conservation de fonds, malversations financières ou comptables		Détournement, spoliation de courrier ou de colis, infractions relatives aux correspondances		Vol de matériel de La Poste		Vol au préjudice d'oeuvres sociales, de collègues ou de clients sur la tournée		Concurrence déloyale, détournement de clientèle, non-respect de l'art. 19 du règlement intérieur		Incorrections, violences, insultes		Harcèlement moral ou sexuel ou atteintes aux mœurs sur le lieu de travail		Intempérance en service		Abandon de poste définitif, absence injustifiée prolongée sans reprise		Absences injustifiées, retards à la prise de service		Refus d'exécuter des tâches, négligences dans le service et autres fautes professionnelles		Divers			
Ventilation Homme/Femme	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Licenciement pour faute lourde	1	1																	1						2	1
Licenciement pour faute grave	28	21	71	24			3	1		3	32		2		39		177	113	55	12	83	25	5		495	199
Licenciement pour faute	6	5	3	5	5	3	8	2		1	8		1		8		41	11	40	14	65	22	3		188	63
Mise à pied sanction pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus	4	2	1						1	1	17	4			13	1			62	16	104	33	8	2	210	59
Blâme avec inscription au dossier										1	5	2			1				16	8	24	9	2	3	48	23
Blâme	3					1			1	1	32	6	9		17	3			254	56	337	111	27	4	680	182
Avertissement	2	1			2	1			1	1	28	9	8	2	29	4			326	106	554	172	45	6	995	302
TOTAUX	44	30	75	29	7	5	11	3	3	8	122	21	20	2	107	8	218	124	754	212	1167	372	90	15	2618	829
																								3437		



Direction des Opérations
des Ressources Humaines

SALARIES

POIDS DES ATTEINTES A LA PROBITE PAR RAPPORT AUX SANCTIONS DE TOUTE NATURE PRISES ENTRE 2004 ET 2008





RAPPEL DES FONDAMENTAUX DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

La procédure disciplinaire nécessite la stricte observation de notions réglementaires qu'il convient de rappeler régulièrement dans l'option de disposer de dossiers irréprochables sur le plan procédural.

Les dispositions rappelées ci-après sont applicables aux fonctionnaires et aux salariés de La Poste (hors dispositions particulières régissant certains personnels : fonctionnaires en cours de stage statutaire suite à promotion, salariés en CDD, apprentis ...).

Elles sont développées dans les recueils du Guide Mémento (recueil PJ pour les fonctionnaires et recueil PX10 pour les salariés) disponibles sur le site intranet de la DORH (adresse : <http://www.operations-rh.rh.intra.laposte.fr>). Il est possible également de se reporter à l'Espace Temps Communication disponible sur le Net RH (adresse : <http://www.intranet-rh.rh.intra.laposte.fr> – rubrique Outils Opérationnels – Outils divers – Espace Temps Communication).

Parmi les notions fondamentales figurent :

1 LA FAUTE

Il n'existe pas de définition légale de la faute. En première approche, la faute peut se caractériser par un comportement ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle ou par un acte positif ou une abstention de nature volontaire. Elle peut être visée par le règlement intérieur (manquement à la déontologie ...), relever de l'inobservation de procédures, du non-respect de la réglementation professionnelle, d'un manquement aux règles régissant les relations individuelles de travail, etc.

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- l'insuffisance professionnelle,
- l'inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident,
- les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes au moment des faits,
- les faits couverts par la prescription.

• *précisions relatives aux salariés*

En ce qui concerne les salariés, aucun fait fautif ne peut en effet donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, c'est-à-dire du jour où il a été possible de procéder à l'identification de l'auteur de la faute. L'engagement des poursuites disciplinaires débute selon le cas, soit à la date de la mise à pied conservatoire, soit à la date de convocation à l'entretien préalable.



Direction des Opérations des Ressources Humaines

S'agissant de l'abandon de poste définitif ou de l'absence irrégulière sans reprise de service, le salarié qui abandonne son poste de travail sans motif et ne répond pas aux mises en demeure de reprendre ses fonctions commet une faute justifiant son licenciement. De même, le salarié ne peut s'absenter sans raison valable pendant ses horaires de travail. Même si l'absence est justifiée, le salarié doit en informer son employeur, cette obligation étant rappelée par le règlement intérieur. La répétition des absences injustifiées au mépris de rappels au règlement ou de sanctions antérieures constitue un facteur aggravant justifiant un licenciement.

Enfin, un fait imputé au salarié ne peut constituer une faute, au sens professionnel, dès lors qu'il relève de sa vie privée. Pour autant, si les agissements d'un salarié dans sa vie personnelle ne peuvent constituer une faute au sens de l'article L. 1331-1 du Code du Travail, ils peuvent avoir des répercussions sur la vie de l'entreprise et constituer dès lors une cause réelle et sérieuse de licenciement de droit commun.

• *précisions relatives aux fonctionnaires*

« Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. » La faute donnant lieu à sanction peut consister en un manquement aux obligations légales ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale. D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

S'agissant de l'abandon de poste, il convient de préciser que le fonctionnaire qui ne répond pas aux mises en demeure de reprendre ses fonctions peut faire l'objet d'une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste sans qu'il soit nécessaire d'accomplir les formalités prescrites en matière disciplinaire.

De même, le fonctionnaire à l'encontre duquel un jugement pénal définitif a prononcé une interdiction des droits civiques ou une interdiction d'exercer toute fonction publique peut également faire l'objet d'une mesure de radiation des cadres.

2 LES SANCTIONS

Constitue une sanction toute mesure autre que des observations verbales prise par l'employeur à la suite d'un agissement du fonctionnaire ou du salarié regardé comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du fonctionnaire ou du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Le règlement intérieur en vigueur à La Poste rappelle les différentes sanctions susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires ou aux salariés. L'employeur ne peut pas prendre d'autres sanctions que celles qui sont prévues par les textes.



Direction des Opérations des Ressources Humaines

Sont définis pour les salariés dans l'ordre croissant : l'avertissement, le blâme, le blâme avec inscription au dossier, la mise à pied avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus, le licenciement avec ou sans préavis et avec ou sans indemnité.

Les sanctions applicables aux fonctionnaires titulaires sont réparties en quatre groupes :

- 1^{er} groupe : avertissement, blâme ;
- 2^{ème} groupe : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon(s), exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours assortie ou non d'un sursis total ou partiel, déplacement d'office ;
- 3^{ème} groupe : rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans avec ou sans sursis, la partie ferme de l'exclusion temporaire de fonctions ne pouvant être ramenée à moins d'1 mois ;
- 4^{ème} groupe : mise à la retraite d'office, révocation.

A préciser que l'intervention d'une sanction disciplinaire du 2^{ème} ou du 3^{ème} groupe pendant une période de 5 ans après le prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions assortie d'un sursis entraîne révocation de ce sursis.

Les sanctions pécuniaires sont interdites. Ne constituent pas une sanction pécuniaire la suppression ou la réduction du salaire et des primes en raison d'une exclusion temporaire de fonctions ou d'une mise à pied.

L'employeur peut par ailleurs individualiser les sanctions pour des faits identiques commis par plusieurs fonctionnaires ou salariés, sous réserve de ne pas pratiquer de discrimination. Il peut tenir compte de l'ancienneté et du comportement de chacun d'entre eux.

Enfin le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. La répression disciplinaire et la répression pénale s'exercent donc distinctement. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la décision intervenue au pénal, sauf en ce qui concerne la matérialité des faits.

L'employeur qui reproche une faute au fonctionnaire ou au salarié doit en apprécier la gravité. La procédure est en outre fonction de la sanction :

- en cas de sanction mineure (avertissement ou blâme), la procédure est simplifiée, sans consultation du conseil de discipline et, pour les salariés, sans entretien préalable ;
- en cas de sanction plus lourde, la procédure, plus complète, inclut l'examen du dossier par le conseil de discipline et, s'agissant des salariés, un entretien préalable.

• **précisions relatives aux salariés**

Pour le licenciement disciplinaire, la jurisprudence fait la distinction entre la faute constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement, la faute grave et la faute lourde. Le licenciement disciplinaire peut être motivé par une ou plusieurs fautes du salarié incompatibles avec la bonne marche du service : manquement à la déontologie, carences dans les fonctions, négligences ..., manquement à la discipline (retards à la prise de service, départs anticipés, refus d'effectuer des tâches ...) etc.



Direction des Opérations des Ressources Humaines

Le licenciement disciplinaire doit respecter des règles qui lui sont propres : prescription des faits fautifs, respect de l'échelle des sanctions, respect des délais de procédure. Il relève par ailleurs des règles de droit commun du licenciement pour motif personnel et notamment doit être fondé sur un motif réel et sérieux.

Pour être « réelle », une cause de licenciement doit avoir trois caractéristiques :

- établie par l'existence d'un élément matériel constitué par un fait concret, précis et susceptible d'être prouvé,
- objective c'est à dire tenir soit à la personne même du salarié soit à l'organisation de l'entreprise et ne pas reposer sur un mouvement d'humeur de l'employeur,
- exacte c'est à dire être la véritable cause du licenciement.

Pour être « sérieuse » la cause doit présenter un certain degré de gravité troublant la relation de travail.

La faute constituant une cause réelle et sérieuse se caractérise par le fait de rendre impossible la continuation de l'exécution du contrat de travail mais possible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Au cas particulier, la mise à pied conservatoire peut ne pas s'imposer. La faute constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement oblige donc l'employeur à respecter les règles en matière de préavis et d'indemnité de licenciement.

La faute grave est constituée par un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail. Elle rend la présence du salarié impossible pour la bonne marche de l'entreprise. Elle n'est pas nécessairement intentionnelle. Il est recommandé de procéder à la mise à pied conservatoire du salarié pendant le temps d'accomplissement de la procédure. La faute grave prive le salarié de toutes ses indemnités hormis celle des congés payés.

La faute lourde est constituée par une faute d'une gravité exceptionnelle caractérisée par une intention de nuire à l'entreprise. La mise à pied conservatoire du salarié durant la procédure est incontournable. Le salarié licencié pour faute lourde est privé de toute indemnité y compris celle des congés payés, pour la partie afférente à la fraction de son congé dont il n'avait pas encore bénéficié.

3 L'ENQUÊTE

Une enquête peut être effectuée à l'initiative de l'employeur. Elle doit notamment permettre de recueillir les preuves matérielles, les auditions des témoins éventuels afin d'établir les faits qui seront retenus à l'encontre de l'agent fautif.

Le degré de gravité de la faute, son unicité ou au contraire sa répétition, l'évaluation du préjudice subi par La Poste ou par les clients, l'atteinte à l'image de marque de l'entreprise, l'attitude de l'agent pendant l'enquête sont autant d'éléments à prendre en considération.

L'enquête peut être confiée aux services de sûreté ou d'enquêtes propres à chaque Métier. Dans certains cas, de fautes à caractère comportemental notamment, elle peut être menée par la filière RH.



4 LES MESURES CONSERVATOIRES

Afin d'écarter immédiatement un fonctionnaire ou un salarié de l'entreprise durant la procédure disciplinaire, l'employeur peut prononcer une mesure conservatoire.

• suspension de fonctions pour les fonctionnaires (qui peut être précédée d'un retrait de service - tolérance jurisprudentielle)

L'agent suspendu de fonctions conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de 4 mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire. Elle ne présente pas par elle-même un caractère disciplinaire et, à ce titre, n'est pas soumise aux garanties disciplinaires. Elle ne peut être prononcée qu'en cas de faute grave ou d'infraction pénale. La suspension de fonctions ne rompt pas le lien unissant l'agent à l'administration. Le fonctionnaire est considéré comme étant en activité, continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par le statut et reste soumis également aux obligations prévues par le statut et notamment à l'obligation de réserve. Toutefois durant la suspension de fonction, le fonctionnaire n'est pas soumis à l'interdiction d'exercer une activité privée rémunérée, sous réserve de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées à La Poste.

La suspension de fonctions ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification. Elle prend fin dans trois hypothèses :

- levée de la mesure à l'initiative de l'employeur s'il lui apparaît que le fonctionnaire peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La levée de la suspension de fonctions n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires,
- décision à l'issue de la procédure disciplinaire. La suspension prend normalement fin quand l'autorité hiérarchique compétente a statué sur le cas du fonctionnaire suspendu à l'issue de la procédure disciplinaire.
- rétablissement dans les fonctions à l'issue du délai de 4 mois si le fonctionnaire ne fait pas l'objet de poursuites pénales. Le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

• mise à pied conservatoire pour les salariés

Le recours à une telle mesure suppose l'existence d'une faute grave (cf. supra).

5 LE DOSSIER DISCIPLINAIRE

Le dossier disciplinaire comprend nécessairement lorsqu'il y a consultation de l'organisme disciplinaire :

- le rapport d'enquête augmenté des pièces à conviction (auditions de l'agent en cause/des autres agents, témoignages, pièces comptables, copie des courriers spoliés ...), la convocation et le compte rendu éventuel d'entretien préalable (salariés),
- le cas échéant, les pièces relatives aux mesures conservatoires : mise à pied conservatoire (salarié) ou retrait de service, suspension de fonctions, passage à ½ traitement, et s'il y a lieu



Direction des Opérations des Ressources Humaines

- une copie du dépôt de plainte, de la constitution de partie civile ou du jugement rendu sur l'affaire (fonctionnaire),
- un rapport social,
 - des éléments de carrière (fiche individuelle de gestion, copie du contrat de travail et de ses avenants éventuels (salariés), les derniers dossiers d'appréciation),
 - les témoignages et autres pièces éventuellement fournies par l'agent,
 - les pièces relatives à la communication du dossier.

Les pièces accompagnant le rapport d'enquête, et notamment les rapports annexes (découverte des faits ...) sont classées suivant un ordre logique, le plus souvent chronologique. Les pièces composant le dossier sont en principe des originaux. Les antécédents disciplinaires non prescrits (salariés) ou non effacés (fonctionnaires) sont inclus dans une chemise « antécédents » classée à part du dossier disciplinaire. Il convient par ailleurs de vérifier que le dossier de personnel ne porte mention d'aucune sanction amnistiée ou effacée ou n'ayant pas vocation à être versée au dossier (cas de l'avertissement pour les fonctionnaires).

6 LES GARANTIES ACCORDEES AUX AGENTS / LES INSTANCES DISCIPLINAIRES

• l'entretien préalable (pour les seuls salariés)

Pour toute sanction autre que l'avertissement ou le blâme, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. Cette lettre doit indiquer la possibilité pour cet agent de se faire assister, lors de cet entretien, par une personne de son choix selon les termes de l'article 74 de la Convention Commune. La seule omission de cette possibilité d'assistance rend la procédure irrégulière. Lors de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. En aucun cas l'employeur ne peut signifier la sanction pendant l'entretien.

• le droit à communication du dossier et à se faire assister

La procédure disciplinaire suppose également l'information de l'agent sur :

- son droit à communication du dossier complet,
- son droit de présenter des observations écrites ou orales et de se faire assister de défenseur(s) de son choix.

• le conseil de discipline

Aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme ne peut être prononcée à La Poste sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté. Les dispositions statutaire ou conventionnelle organisent en effet une procédure disciplinaire comportant la comparution du fonctionnaire ou du salarié devant un conseil de discipline. Pour les salariés, la mise en œuvre de cette procédure ne dispense pas l'employeur de respecter les prescriptions du Code du travail (sinon la sanction est irrégulière), mais peut amener l'employeur à dépasser le délai légal d'un mois pour prononcer la sanction. Des lors, le délai d'un mois court à compter du jour où l'instance disciplinaire a rendu son avis.

Les organismes disciplinaires pour les salariés sont constitués par les commissions consultatives paritaires (CCP) locales qui siègent pour toute proposition de sanction au moins égale au « blâme avec



Direction des Opérations des Ressources Humaines

inscription au dossier ». La commission nationale est uniquement compétente pour le cas où la commission consultative paritaire de la catégorie professionnelle de l'agent n'est pas constituée au plan local. Les commissions locales ou nationales ont compétence en premier et dernier ressort.

Les organismes disciplinaires pour les fonctionnaires ou commissions administratives paritaires (CAP) se composent d'un conseil central de discipline (CAP nationale) et des conseils locaux de discipline. Le premier examine les cas relevant des sanctions du 4ème groupe. Les seconds ceux relevant des sanctions des 2ème et 3ème groupes. La commission nationale est également compétente pour le cas où la commission administrative paritaire de la catégorie professionnelle de l'agent n'est pas constituée au plan local

Les CAP et CCP sont des organismes consultatifs qui émettent un avis sur les cas qu'ils examinent. Cet avis ne lie pas l'autorité compétente chargée de prendre la décision finale.

Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire indiquant les faits reprochés au fonctionnaire ou au salarié et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. L'agent est convoqué par le président du conseil de discipline 15 jours au moins (fonctionnaires) ou 8 jours au moins (salariés) avant la date de la réunion par lettre recommandée avec avis de réception. Cet organisme rend un avis qui doit être motivé et transmis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Celle-ci n'est pas liée par cette proposition, mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

Siègent au conseil de discipline, les membres de la commission représentant le grade de l'agent poursuivi (pour les fonctionnaires, du groupe correspondant à son grade et, s'il existe, du groupe immédiatement supérieur de la même commission) ainsi qu'un nombre égal de représentants de La Poste. La Poste n'a pas à notifier à l'agent poursuivi le nom des membres composant le conseil de discipline et celui-ci n'a aucun droit de récusation. Ne doivent toutefois pas siéger :

- des représentants de La Poste ayant manifesté une animosité particulière envers l'agent poursuivi,
- s'agissant des fonctionnaires, des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui de l'agent poursuivi.

Au cours de l'examen d'une affaire les membres du conseil ne peuvent changer. Ils ne peuvent prendre part au vote sans avoir assisté à l'ensemble de la discussion.

7 LA NOTIFICATION DE LA SANCTION (ECRITE ET MOTIVEEE)

Toute sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un fonctionnaire ou d'un salarié par l'autorité détenant le pouvoir disciplinaire doit lui être notifiée par écrit, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision (fonctionnaire) ou la lettre de notification (salarié) doit indiquer la nature de la sanction et les griefs qui l'ont motivée. Les simples formulations « mauvais service » ou « carence dans les fonctions » sont à proscrire. Les griefs formulés à l'encontre du fonctionnaire ou du salarié doivent pouvoir être étayés par des éléments objectifs dont l'employeur peut apporter la preuve.



Enfin la sanction ne peut être rétroactive. Elle doit être proportionnée à la faute commise.

• *précisions relatives aux salariés*

Pour les salariés, la notification doit intervenir dans le délai minimum de deux jours ouvrables (pleins) et maximum d'un mois à compter de l'avis de la commission consultative paritaire. La lettre de notification doit viser les articles de la Convention Commune relatifs à la procédure disciplinaire et l'avis rendu par la commission consultative paritaire (cas de la sanction autre que le simple avertissement ou le simple blâme).

A défaut de motivation précise, un licenciement serait considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse. Par ailleurs, lorsqu'un licenciement est retenu, la nature de la faute (constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement, grave ou lourde) doit être mentionnée ainsi que les incidences de cette mesure en terme de préavis et d'indemnités.

La sanction disciplinaire prend par ailleurs effet le jour de la présentation de la notification de la sanction. Ce même jour prend fin la mesure de mise à pied conservatoire lorsque l'agent poursuivi a été écarté du service.

Lorsque l'agent fait l'objet d'une sanction de mise à pied, la notification qui, en tout état de cause doit être effectuée en respectant les délais de procédure, peut fixer une date d'effet postérieure au jour de la remise de la notification. En aucun cas la mise à pied ne peut être fractionnée.

S'agissant d'un licenciement, la rupture du contrat prend effet à la date d'envoi de la lettre de notification. L'envoi d'une lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, permet de prévenir toute contestation sur la date de notification. En revanche, la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. Durant le préavis, le salarié licencié pour faute constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement est toujours soumis à son obligation de loyauté envers l'employeur.

8 LES RECOURS

• *précisions relatives aux salariés*

Le salarié sanctionné peut contester la décision prise à son encontre devant le conseil de prud'hommes. A l'exception du licenciement, celui-ci peut annuler une sanction :

- irrégulière (non-respect de la procédure, non-respect des délais),
- injustifiée (faits non établis),
- disproportionnée.

Le licenciement disciplinaire considéré disproportionné ou injustifié est déclaré sans cause réelle et sérieuse. Le conseil de prud'hommes se prononce au vu des éléments produits par l'employeur et par le salarié. Si un doute subsiste, il profite au salarié.



**Direction des Opérations
des Ressources Humaines**

• *précisions relatives aux fonctionnaires*

Recours gracieux ou hiérarchique : Un fonctionnaire qui s'estime frappé d'une sanction abusive peut présenter un recours gracieux auprès du signataire de la décision de sanction. Le recours hiérarchique est, pour sa part, adressé au supérieur hiérarchique immédiat du signataire.

Recours devant la commission de recours du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat : Le fonctionnaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir la commission de recours du CSFPE dans les conditions précisées à l'article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984. L'employeur, lors de la notification de la sanction, doit communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine de la commission de recours se trouvent réunies. Le recours ne suspend pas l'exécution de la sanction qui est immédiatement exécutoire. La commission émet soit un avis déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée, soit une recommandation tendant à faire lever ou modifier la sanction infligée. La recommandation ne lie pas l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui reste libre de maintenir la sanction. Si cette autorité accepte d'en tenir compte, sa nouvelle décision se substitue rétroactivement à celle qui a été initialement prise.

Pour mémoire, en 2008, 29 dossiers de fonctionnaires ou ex-fonctionnaires de La Poste ont fait l'objet d'un examen par cette instance (17 dossiers relevant du Courrier, 12 de l'Enseigne). Pour 7 de ces dossiers, la commission de recours du CSFPE a émis un avis de maintien, pour les 22 restants, une recommandation de substitution.

Recours contentieux : Ce recours ne suspend pas également l'exécution de la sanction. Le recours doit être intenté dans le délai de 2 mois à compter de la date de notification de la décision litigieuse (prorogation en cas de recours gracieux ou de saisine de la commission de recours du CSFPE). Le juge administratif vérifie :

- la compétence de l'auteur de l'acte,
- le respect des règles de forme et de procédure,
- l'exactitude matérielle des faits,
- l'absence de violation de la loi, de détournement de procédure ou de pouvoir,
- l'absence d'erreur manifeste d'appréciation,
- la responsabilité de l'agent lors des faits et l'absence d'altération des facultés ou de troubles pathologiques.