DISCIPLINE : FACE À L'ARBITRAIRE

Statut chap. 9 (juin 2026) et GRH00144 (juillet 2024) : la procédure, les délais que la direction doit tenir, tes droits à chaque étape

VERSION NOVEMBRE 2026

Une sanction n'est jamais une formalité : c'est une procédure encadrée, avec des délais que la direction est tenue de respecter. Chaque faille de procédure est un argument pour ta défense.
Toute mesure autre qu'une simple observation orale est une sanction et doit suivre cette procédure. Statutaires comme contractuel·les : les garanties s'appliquent à tous, à quelques différences près. Ta meilleure protection, c'est de **prévenir ton syndicat dès la demande d'explications**, et de ne jamais aller seul·e à un entretien.

LA PROCÉDURE, ÉTAPE PAR ÉTAPE

GRH00144, chapitres 1, 2 et 4 · Statut, chapitre 9, articles 2 à 4

1 LES FAITS — 2 mois

La direction a **2 mois à partir du jour où elle a eu une connaissance exacte et complète des faits** pour engager les poursuites. Au-delà, les faits ne peuvent plus être sanctionnés à eux seuls (sauf poursuites pénales en cours). Elle peut prendre une **mesure conservatoire** (affectation à d'autres fonctions, mise à pied d'un jour, suspension de 2 mois au plus), notifiée par écrit et motivée : elle ne **touche ta paie que si une sanction suit**. Aucune sanction pour un motif discriminatoire ou pour fait de grève.

2 LA DEMANDE D'EXPLICATIONS (0701) — 6 jours ouvrables

Ton responsable doit y exposer **clairement tous les griefs**, datés. Remise contre émargement ou par recommandé. Tu as 6 jours ouvrables pour répondre et **tu n'es pas obligé·e de répondre**. Si le 0701 ne t'a pas été remis en main propre par ton responsable, tu peux demander à le voir pour compléter ta réponse.

3 LA PROPOSITION DE SANCTION (0702)

Ton responsable donne son avis et propose une sanction. **Les sanctions de plus de 3 ans ne peuvent pas être invoquées** contre toi.

4 L'ENTREVUE OU L'ENTRETIEN — 5 jours ouvrables

Avertissement, blâme sans inscription : pas de rendez-vous. **Blâme avec inscription** : entrevue avec le DET ou son représentant. **Au-delà** : entretien préalable, sur convocation écrite **envoyée dans les 2 mois**, tenu **au moins 5 jours ouvrables** après. On doit t'y exposer le motif et les faits précis (témoignages compris). Si une radiation ou un licenciement est envisagé, la convocation doit le dire.

5 LA NOTIFICATION (0704) — 2 jours à 1 mois

Toujours écrite et **motivée** : les motifs doivent correspondre aux griefs du 0701 et de l'entretien. Pour une mise à pied : **pas moins de 2 jours ouvrables, pas plus d'un mois** après l'entretien. Avertissement et blâmes : dans les 2 mois après la connaissance des faits.

2 mois	6 jours	2 jours	3 jours
pour engager les poursuites, après connaissance des faits	ouvrables pour répondre au 0701 (si tu le décides)	francs pour désigner ton défenseur	francs pour faire appel d'une mise à pied

L'ÉCHELLE DES SANCTIONS

Statut, chapitre 9, article 3 · agents du cadre permanent commissionnés

	SANCTION	PROCÉDURE ET RECOURS
1	Avertissement	Sans rendez-vous, décidé par le DET
2	Blâme sans inscription	
3	Blâme avec inscription	Entrevue avec le DET
4	Mise à pied de 1 jour avec sursis	Entretien préalable · **appel ou réexamen** sous 3 jours francs · la 6e est décidée au-dessus du DET
5	Mise à pied de 1 à 5 jours ouvrés	
6	Mise à pied de 6 à 12 jours ouvrés	
7	Déplacement disciplinaire	**Conseil de discipline obligatoire** · demande d'abaissement au président de la société
8	Rétrogradation (classe inférieure)	
9	Dernier avertissement + mise à pied 2 à 12 j	
10	Radiation des cadres	

Une 2e mise à pied avec sursis dans les 2 ans rend la 1re exécutoire. Dès la 6e : radiation possible du tableau d'aptitude. Dans les 12 mois d'un dernier avertissement, une nouvelle sanction de niveau 7 ou plus entraîne la radiation. En gare (décret 2012-70) : avis de Gares & Connexions dès la 7e.

CONTRACTUEL·LES, ESSAI, FILIALES

GRH00144, article 4.2 · Statut, chapitre 9, articles 4.10 et 9

- **Contractuel·les, 1 an d'ancienneté ou plus** : même échelle et même procédure (entretien, conseil de discipline, appel), sauf la rétrogradation ; la radiation est remplacée par le **licenciement** (CDI) ou la rupture anticipée pour faute grave ou lourde (CDD).
- **Contractuel·les de moins d'un an** (hors essai) : avertissement, blâme, mise à pied d'1 jour avec sursis, de 1 à 4 jours, licenciement. Entretien au-delà du blâme ; **appel d'un licenciement sous 3 jours francs**.
- **Cadre permanent à l'essai** : les 5 premières sanctions, ou le congédiement.
- **Filiales créées sur appel d'offres** : pas de conseil de discipline, mais **dossier consultable 8 jours avant l'entretien**, pièces jusqu'à 3 jours avant, défenseur de ta filiale.

SECTEUR FÉDÉRAL CGT DES CHEMINOTS DE PARIS NORD · AVEC LA CGT, CONNAIS TES DROITS !

DISCIPLINE : FACE À L'ARBITRAIRE

Ton défenseur, le conseil de discipline, les recours — et le réflexe CGT : ne reste jamais seul·e

VERSION NOVEMBRE 2026

TON DÉFENSEUR

Statut, chap. 9, art. 4 et 6 · GRH00144, art. 9, 10 et 13

- Dès l'entrevue (blâme avec inscription), tu peux te faire assister par **un·e cheminot·e de ton choix**, en activité ou en disponibilité syndicale : **un·e militant·e CGT**.
- Tu le désignes **sous 2 jours francs** après la convocation. C'est **à toi de le contacter** : la direction ne le convoque pas.
- Il est **considéré en service** pendant l'entretien et le trajet ; s'il vient sur un repos, son temps est payé.
- Malade : l'entretien peut être fixé après ton arrêt, et ton défenseur peut te représenter.

LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Sanctions 7 à 10 · Statut, chap. 9, art. 4.8 à 6.12 · GRH00144, chap. 3

- **Un président sans droit de vote, 3 cadres supérieurs et 3 représentants du personnel de ta catégorie**, désignés par les syndicats selon leurs résultats aux élections CSE. Ni ton N+1 ni ceux qui ont instruit l'affaire n'y siègent.
- Convocation **dans le mois** qui suit l'entretien, avec la date, le lieu et **la sanction envisagée**.
- Défenseur à désigner **15 jours** avant ; **dossier complet consultable 8 jours avant**, avec lui, sur temps payé.
- Tes pièces : **au plus tard 3 jours ouvrables avant**. Si ton N+1 contredit tes déclarations, on doit te le communiquer : 6 jours pour y répondre par écrit.
- Vote secret. Sanction à la majorité absolue : la direction **ne peut pas aller au-delà** ; sinon, pas au-delà de la plus sévère ayant réuni 3 voix. Avis unanime : le président de la société ne peut plus l'aggraver.

LES RECOURS

GRH00144, chapitre 5 · Statut, chapitre 9, articles 5 et 6

- **Appel** (exécution, conduite) ou **réexamen** (maîtrise, cadres) des sanctions 4 à 6 : **par écrit, dans les 3 jours francs** suivant la notification. Pas besoin d'argument nouveau. **La sanction est suspendue** le temps de la décision ; tu peux être réentendu·e avec ton défenseur.
- Résultat : sanction maintenue, réduite ou **annulée dans tous ses effets**.
- **Abaissement** des sanctions 7 à 10 : demande écrite au président de la société, par toi, ton défenseur ou un membre du conseil.
- **Faits nouveaux** : l'affaire peut être réexaminée même après une sanction définitive.
- **Prud'hommes** : le juge contrôle la régularité et la proportionnalité de la sanction, peut l'annuler, et **le doute profite au salarié** (code du travail, L. 1333-1 et 2).

Jour franc : il commence le lendemain de la remise, de 0 h à 24 h ; un délai qui finit un samedi, un dimanche ou un jour férié est reporté. **Jour ouvrable** : du lundi au samedi, hors jours chômés.

CE QUE ÇA COÛTE

GRH00144, chapitre 6

- Mise à pied ferme : retenue sur la paie, **étalable sur 3 mois** si tu le demandes (accord du DET).
- Affectation conservatoire à d'autres fonctions : rémunération fixe et prime de travail **maintenues**.
- Rétrogradé·e ? Tu peux demander **un réexamen de ta situation après 6 mois**.

LE RÉFLEXE CGT

- **Un 0701 ? Appelle ton syndicat le jour même.** Pas de réponse à chaud : écrite, courte, factuelle, relue par un·e militant·e, appuyée sur plannings, consignes, témoignages… ou pas de réponse du tout.
- **Signer, c'est accuser réception**, pas reconnaître les faits : écris « reçu le … » et garde une copie de tout.
- **Vérifie les dates** : 2 mois depuis la connaissance des faits, 5 jours ouvrables avant l'entretien, 1 mois pour notifier. Un délai dépassé rend la procédure irrégulière.
- **Pas de nouveaux griefs en route** : les motifs notifiés doivent être ceux du 0701. Un même fait ne peut pas être sanctionné deux fois.
- **Élu·e ou mandaté·e** : une procédure spéciale du code du travail s'ajoute pour toute sanction qui touche ton contrat.



Un 0701 pour un jour de grève ? Réponds « gréviste sur le préavis du … » et préviens tes élus. Voir le mémo **« Grève : mode d'emploi »**, rubrique Fiches mémo de **secteurcgtparisnord.com**.

CE QUE PORTE LA CGT

- **L'accès au dossier complet dès la demande d'explications**, et pas seulement devant le conseil de discipline.
- **Les mêmes garanties pour toutes et tous** : statutaires, contractuel·les, salarié·es des filiales et transféré·es.
- **La prévention avant la sanction** : derrière bien des « fautes », le manque d'effectifs et de formation.
- **Le droit à l'oubli** : l'effacement des sanctions anciennes du dossier, et la fin de toute répression antisyndicale.

UNE SANCTION SE CONTESTE, UNE PROCÉDURE SE VÉRIFIE : NE RESTE JAMAIS SEUL·E

Condensé du chapitre 9 du Statut (GRH00001, version 23 de juin 2026) et du GRH00144 (version 5 du 5 juillet 2024, applicable depuis le 1er août 2024) : seule la réglementation fait foi. Les sièges du personnel au conseil de discipline sont répartis selon les voix obtenues aux élections CSE : ton vote compte jusque-là. Une demande d'explications ? Appelle ton syndicat ou le secteur au 01 42 05 99 94.