



GROUPE RATP

Syndicat des Cadres,
des Agents de Maîtrise
et des techniciens supérieurs

ENCADR'ACTUA

20 février 2006

FAUT-IL SUPPRIMER LE CONSEIL DE DISCIPLINE ?

Lors de l'élaboration du statut du personnel en 1949, les rédacteurs avaient, dans le domaine disciplinaire, souhaité assurer aux agents une meilleure protection que celle du code du travail. Cette volonté s'est traduite par la création d'un organisme paritaire consultatif : le Conseil de discipline.

Pendant un demi-siècle, cet organisme a fonctionné « correctement » dans la mesure où les décisions étaient, la plupart du temps, prises à l'unanimité des membres du conseil. Lors de cette même période, le code du travail a connu une évolution assurant une protection renforcée du droit des travailleurs en matière disciplinaire.

Mais, depuis quelques années et particulièrement ces trois dernières, les avis du conseil sont doubles puisque représentants de la direction et du personnel n'arrivent plus à trouver un consensus, souvent en raison de la position intransigeante de la direction sur des avis de révocation.

Les dernières affaires concernant des agents d'encadrement dont eut à traiter le Conseil de discipline nous laissent, à ce sujet, un goût amer et nous conduisent d'une part à demander une réforme totale voire la suppression de cet organisme consultatif et d'autre part à nous interroger sur les relations fiables, faciles et attentionnées chères à notre Présidente Directrice Générale.

RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

Organisme consultatif qui émet des avis notamment sur l'application des sanctions du 2ème degré, le Conseil de discipline est défini

ni dans sa composition et son fonctionnement dans les articles 155 à 164 du statut du personnel.

Composition : Un Président, trois membres représentant la direction et trois membres représentant les agents (en fonction des résultats électoraux).

Fonctionnement : Après instruction de l'affaire par l'enquêteur rapporteur, le Conseil en séance plénière joue le rôle d'un tribunal (rapport d'enquête, audition du responsable hiérarchique et des témoins, audition de l'agent mis en cause, plaidoirie de son assistant, délibération, proposition d'avis). La décision finale est prise par le Directeur du département de l'agent.

RETOUR D'EXPERIENCE

Après plusieurs affaires concernant l'encadrement, la CFE-CGC RATP a constaté l'**inutilité** de cet organisme car tout était réglé d'avance.

En effet, les trois membres de la direction « bien briefés » avaient pour mission de demander la révocation. et bien que la plaidoirie de notre assistant fut excellente puisque démontant ou semant le doute sur les fautes commises, leur avis resta inchangé, à chaque fois, en fin de conseil.

A égalité de voix il revint donc au directeur de se déterminer. Ce qui lui fut facile dans la mesure où il était à l'origine de la demande de révocation.

BILAN

A une période de la vie de l'entreprise où la productivité est omni présente, en ce début du XXIème siècle où l'entreprise se dit favorable à la suppression d'un grand nombre d'archaïsmes, ne pourrait-on pas faire l'économie de cet organisme grand consommateur de temps ? Une simple réforme tendant, par exemple, à exiger des avis unanimes n'apporterait rien puisque la décision finale reviendrait toujours au directeur du département.

Une réforme plus profonde pourrait consister à transformer cet organisme consultatif en organisme décisionnel mais peut-on réellement croire que la direction est capable d'accepter une telle réforme ?

Reste donc la suppression du conseil et le recours à l'application du code du travail pour régler les questions disciplinaires susceptibles d'être passibles d'une sanction du deuxième degré.

Pour être en mesure d'apprécier la protection donnée au salarié par le code du travail, il est utile d'en rappeler les termes.

Dispositions du code du travail

Sauf, poursuites pénales, l'employeur qui a connaissance d'un fait fautif a 2 mois maximum pour engager une procédure disciplinaire.

Dans le cas de faute lourde (à la RATP, cela s'entend des fautes passibles d'une sanction du 2ème degré), la procédure oblige l'employeur à procéder à un entretien préalable et à notifier la sanction dans un délai maximum d'un mois suivant cet entretien.

Pour cet entretien, le salarié « fautif » doit connaître les faits qui lui sont reprochés et peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

La sanction doit être signifiée au salarié par lettre recommandée avec AR dans un délai minimum de 2 jours après l'entretien et un délai maximum d'un mois.

A partir de l'instant où le niveau de la sanction est décidé par la direction, quelle que soit la procédure employée (conseil de discipline ou code du travail), le résultat est identique.



Aussi, afin d'éviter :

- un simulacre de justice ;
- de faire jouer, aux cadres supérieurs, membres du conseil de discipline, un rôle peu valorisant, les privant souvent d'émettre un avis personnel ;
- de « berner » les représentants du personnel en leur attribuant fictivement des responsabilités ;

la CFE – CGC RATP est prête à s'associer, par souci de clarté et de transparence, dans une refonte complète de la réglementation relative au conseil de discipline . A défaut et à regret, la suppression de ce conseil, avec pour corollaire l'abrogation des articles correspondants du statut du personnel pourrait être effectuée avec un risque non négligeable de multiplication des affaires prud'homales en cas d'abus de procédure de licenciement .

Nos anciens avaient su, ici comme sur d'autres sujets, donner une longueur d'avance à la protection des agents, soyons leurs dignes héritiers en redéfinissant un code de discipline adapté à notre siècle et à l'évolution de notre environnement.

