

DIRECTION DE LA FONCTION MILITAIRE ET DES RELATIONS SOCIALES : *sous-direction de la prévision, des études et de la réglementation du personnel civil.*

**INSTRUCTION N° 301411/DEF/DFR/PER/3 relative aux modalités d'application des dispositions du décret n° 87-1008 du 17 décembre 1987 relatif au régime disciplinaire du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense.**

*Du 6 juin 1988*

NOR D E F P 8 8 5 9 0 2 5 J

---

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Six annexes.

*Modifié par :*

1er modificatif du 5 février 1993 (BOC, p. 3306).

2e modificatif du 7 mars 2000 (BOC, p. 3468).

Instruction 302163 /DEF/DFP/PER/3 du 20 juillet 2001 (BOC, p. 5825).

Instruction 301921 /DEF/SGA/DFP du 27 juin 2006 (BOC/PP 25, 2006, texte 2).

*Textes modifiés :*

Voir Art. 64 :

21e modificatif à l' instruction 12000 /DPC/1 du 01 juin 1956 . (20e modificatif du 29 juin 1984, BOC, p. 5707).

40e modificatif à l' instruction 1746 /M/SA/PO/173 du 04 avril 1960 (inséré dans le présent ouvrage). (39e modificatif du 8 octobre 1985, BOC, p. 6203).

*Textes abrogés :*

Instruction n° 38100/MA/DPC/CRG du 14 novembre 1967 (BOC/SC, p. 1453).

Instruction n° 42231/DN/DPC/CRG du 29 mai 1970 (BOC/SC, p. 547), son erratum du 9 juin 1970 (BOC/SC, p. 626) et ses deux modificatifs des 16 avril 1982 (BOC, p. 1703) et 28 janvier 1985 (BOC, p. 373).

Instruction n° 43371/DN/DPC/CRG du 3 mars 1971 (BOC/SC, p. 262) et son modificatif du 26 janvier 1973 (BOC/SC, p. 167).

Instruction n° 43372/DN/DPC/CRG du 3 mars 1971 (BOC/SC, p. 300) et son modificatif du 26 janvier 1973 (BOC/SC, p. 168).

Instruction n° 45837/DN/DPC/CRG du 31 mai 1972 (BOC/SC, p. 665).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 111.2.3.1, 355-0.1.10

*Référence de publication :* BOC, p. 3089.

---

SOMMAIRE

TITRE PREMIER. DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.

Art. 1er.

Art. 2.

Art. 3.

Art. 4.

Art. 5.

Art. 6.

Art. 7.

Art. 8.

## TITRE II. DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE CERTAINES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.

Art. 9.

Art. 10.

## TITRE III. DES MESURES CONSERVATOIRES.

Art. 11.

Art. 12.

Art. 13.

Art. 14.

Art. 15.

## TITRE IV. DES CONSEILS DE DISCIPLINE.

Art. 16.

Art. 17.

Art. 17 bis.

Art. 17 ter.

Art. 18.

Art. 19.

Art. 20.

Art. 21.

Art. 22.

Art. 23.

Art. 24.

Art. 25.

Art. 26.

Art. 27.

Art. 28.

Art. 29.

Art. 30.

Art. 31.

Art. 32.

Art. 33.

Art. 34.

Art. 35.

Art. 36.

Art. 37.

Art. 38.

Art. 39.

Art. 39 bis.

## TITRE V. DE LA PROCÉDURE.

Art. 40.

Art. 41.

Art. 42.

Art. 43.

Art. 44.

Art. 45.

Art. 46.

Art. 47.

Art. 48.

Art. 49.

Art. 50.

Art. 51.

Art. 52.

Art. 53.

Art. 54.

Art. 55.

Art. 56.

Art. 57.

Art. 58.

Art. 59.

#### TITRE VI. DE LA PROCÉDURE PARTICULIÈRE APPLICABLE EN MATIÈRE DE SANCTION INFLIGÉE AUX RESPONSABLES SYNDICAUX ET AUX OUVRIERS EN MISSION.

Art. 60.

Art. 61.

Art. 62.

#### TITRE VII. DE LA PROCÉDURE APPLICABLE EN CAS D'ABANDON DE POSTE.

Art. 63.

#### TITRE VIII. DISPOSITIONS FINALES.

Art. 64.

#### ANNEXE(S)

ANNEXE I. PROCÈS-VERBAL

ANNEXE II. PROCÈS-VERBAL

ANNEXE III. PROCÈS-VERBAL

ANNEXE IV. PROCÈS-VERBAL

ANNEXE V. PROCÈS-VERBAL

ANNEXE VI. PROCÈS-VERBAL

ANNEXE VII. PROCÈS-VERBAL

ANNEXE VIII. PROCÈS-VERBAL

ANNEXE IX. COMPTE RENDU DE SANCTION DISCIPLINAIRE.

**Généralités.**

(Modifié : 2e mod. et 4e mod.).

Le décret 87-1008 du 17 décembre 1987 (BOC, p. 6830) a fixé les règles applicables, en matière de discipline, au personnel à statut ouvrier du ministère de la défense.

Le nouveau régime disciplinaire ainsi institué se caractérise par :

- un aménagement tant de l'échelle des sanctions classées en six niveaux que de la procédure à mettre en œuvre en ce domaine ;
- un élargissement du champ de compétence du conseil de discipline à toutes les sanctions à l'exception de celle du premier niveau ;
- des possibilités d'assistance accrues y compris pour les sanctions des premier et deuxième niveaux ;
- des seuils d'effectifs répondant au souci d'apporter au personnel à statut ouvrier une meilleure garantie d'objectivité. À cette fin, dans les établissements dotés de faibles effectifs, la sanction relève, selon le cas, du commandant de région ou du commandant supérieur outre-mer, ou du directeur central à la délégation générale pour l'armement, autorités auprès desquelles est créé un conseil de discipline appelé à donner son avis.

Par ailleurs, les décisions relatives aux sanctions de 5e et de 6e niveaux sont prises par le directeur de la fonction militaire et du personnel civil, après avis du conseil de discipline supérieur.

Pour l'application des dispositions de la présente instruction, le service des moyens généraux (SMG) est assimilé à un établissement. Il est donc constitué au sein du SMG un conseil de discipline dans les conditions définies au chapitre premier du titre quatrième ci-dessous, compétent à l'égard des ouvriers de l'État dont ce service assure la gestion, y compris ceux affectés au centre automobile de la défense. Le chef du service des moyens généraux, exerce en ce qui concerne les agents précités, les attributions dévolues par la présente instruction aux directeurs d'établissement.

La présente instruction précise les modalités d'application des dispositions de ce décret.

Elle est applicable dans les établissements de l'entreprise nationale DCN et dans ses filiales ainsi que dans les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère de la défense.

Le président directeur général de l'entreprise nationale DCN ou ceux de ses filiales ou toute personne déléguée par eux à cet effet exerce à l'égard des ouvriers de l'État, chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier (TSO) mis à la disposition de DCN ou de ses filiales les attributions dévolues par la présente instruction aux directeurs d'établissement.

Dans les EPA ces attributions sont exercées par les directeurs de ceux-ci à l'égard des ouvriers de l'État, chefs d'équipe et TSO qu'ils emploient.

### *TITRE PREMIER. DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.*

Art. 1er. Les sanctions dont sont passibles les ouvriers réglementés [ouvriers, techniciens à statut ouvrier (TSO), chefs d'équipe], ainsi que les ouvriers auxiliaires et temporaires du ministère de la défense ne peuvent être infligées que pour sanctionner soit une faute commise sur le plan professionnel, soit une insubordination, soit une infraction de droit commun. Dans ce dernier cas, il appartient au chef d'établissement de saisir le procureur de la République afin d'obtenir toutes précisions sur la qualification pénale des faits.

Une faute caractérisée ou un ensemble de faits constituant une même faute ne peut faire l'objet, du point de vue disciplinaire, que d'une seule sanction choisie parmi celles énumérées par le décret 87-1008 du 17 décembre 1987 à l'exclusion de toute autre.

Le choix d'une sanction doit toujours être guidé par le seul souci d'une part, de proportionner cette sanction à la gravité de la faute et d'autre part, d'inciter l'ouvrier fautif à s'amender.

Art. 2. La *sanction du 1er niveau* (avertissement) est destinée à sanctionner une faute sans gravité comme par exemple un retard injustifié de plus de quinze minutes ou plusieurs retards de quelques minutes ou une malfaçon involontaire. La répétition d'une telle faute dans les trois mois qui suivent la constatation des faits ayant donné lieu à l'avertissement peut être punie par une sanction de même niveau.

Après trois avertissements consécutifs infligés dans ces conditions, toute nouvelle faute du même ordre entraîne obligatoirement une sanction d'un niveau supérieur.

Art. 3. Les *sanctions du 2e niveau* (mise à pied pour une période d'un à trois jours ouvrés ou abaissement temporaire d'un à deux échelons pendant un à trois mois) sont prononcées à la suite de fautes assez graves ou dans le cas de récidive évoqué à l'article 2 ci-dessus.

Doit être considéré comme faute susceptible de motiver une sanction du 2e niveau, tout fait ayant nui à la bonne marche de l'établissement, tel que, par exemple : absence injustifiée supérieure à la demi-journée et inférieure à quarante-huit heures, inobservation des consignes ayant entraîné un retard dans la production, ivresse avec désordre léger ...

La durée et le degré de la sanction sont fonction de l'importance de la faute commise.

Toute nouvelle faute de même ordre, commise dans les six mois qui suivent la constatation des faits ayant motivé une sanction du 2e niveau, peut être punie soit d'une sanction aggravée de ce même niveau soit d'une sanction du 3e niveau.

Art. 4. (Modifié : 2e mod.).

Les *sanctions du 3e niveau* (abaissement temporaire de trois échelons pendant trois mois ou mise à pied pour une période de quatre à quinze jours ouvrés) sont des sanctions rigoureuses par leur incidence pécuniaire importante. C'est pourquoi elles ne doivent être prononcées qu'à la suite de fautes graves ou dans le cas de récidive évoqué à l'article 3 ci-dessus.

Doit être considéré comme faute grave susceptible de motiver une sanction du 3e niveau, tout fait de nature à provoquer la désorganisation du service, tel que par exemple : insubordination, scandale sur les lieux de travail, absence injustifiée supérieure à une journée, ivresse manifeste avec scandale ou rixe sur le lieu du travail...

Le degré de la sanction est fonction de l'importance de la faute commise.

Toute nouvelle faute du même ordre commise dans l'année qui suit la constatation des faits ayant motivé une sanction du 3e niveau peut être punie soit d'une sanction aggravée de ce même niveau soit d'une sanction du 4e niveau.

Art. 5. Les sanctions des trois premiers niveaux sont effacées du dossier administratif après un délai de trois ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle.

Art. 6. (Modifié : 2e mod.).

Les *sanctions du 4e niveau* sont constituées par l'abaissement définitif d'un à trois échelons. Ces sanctions affectent directement le déroulement de la carrière. À ce titre, elles ne doivent être prononcées qu'à la suite de fautes très graves ou dans le cas de récidive évoqué à l'article 4 ci-dessus.

Doit être considéré comme faute très grave susceptible de motiver une sanction du 4e niveau, tout fait de nature à provoquer la désorganisation des tâches ou de la production, tel que par exemple : exécution de travaux étrangers aux commandes, manquement aux obligations professionnelles en termes de mauvaise

volonté manifeste et répétée ou de négligence dans l'exécution du travail dont les conséquences sont, ou auraient pu être, importantes...

Le degré de la sanction est fonction de l'importance de la faute commise.

Toute nouvelle faute du même ordre, commise dans le délai d'un an qui suit la constatation des faits ayant motivé une sanction du 4e niveau peut être punie soit d'une sanction aggravée de ce même niveau soit d'une sanction du 5e niveau.

Art. 7. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

*Les sanctions du 5e niveau* (abaissement définitif de groupe ou retrait de la qualité de chef d'équipe, déplacement d'office ou exclusion temporaire pour une période de trois mois à deux ans avec ou sans sursis) et du 6e niveau (congédiement) ne peuvent être envisagées que pour des fautes d'une exceptionnelle gravité dont certaines rendent manifestement indésirable le maintien dans l'établissement de l'ouvrier qui s'en est rendu coupable.

Les fautes susceptibles d'entraîner ces sanctions correspondent notamment aux cas indiqués ci-après :

- infraction de droit commun : vol, coups et blessures volontaires, viol... ;
- insubordination : propos ou écrits séditieux, insubordination de nature à compromettre l'exécution du travail général, dénonciation calomnieuse, injures graves envers un supérieur... ;
- faute professionnelle : infraction volontaire aux règles de sécurité qui a eu, ou aurait pu avoir, de graves conséquences, détérioration importante et volontaire de matériel ;
- récidive après un abaissement définitif de trois échelons.

Selon la gravité des faits, la sanction prononcée sera du 5e ou du 6e niveau.

L'exclusion temporaire de trois mois à deux ans peut être prononcée en lieu et place du congédiement à l'égard d'ouvriers n'ayant jusque-là jamais commis de faute grave. Cette sanction peut être assortie du sursis, notamment lorsque l'ouvrier n'a jamais été sanctionné.

Le sursis peut concerner l'accomplissement de la totalité de la sanction ou une partie seulement. Dans ce dernier cas, la durée de l'exclusion temporaire effective ne peut être inférieure à un mois.

Lorsque pendant la période de cinq ans qui suit le prononcé à son encontre d'une sanction d'exclusion temporaire avec sursis, un ouvrier est l'objet d'une nouvelle sanction classée au moins au troisième niveau, le sursis est révoqué et l'accomplissement de la sanction d'exclusion temporaire est immédiate.

En revanche, si à l'issue de cette même période de cinq ans l'ouvrier n'a été l'objet d'aucune sanction au moins au troisième niveau, il est définitivement dispensé de l'accomplissement de la sanction d'exclusion temporaire.

L'exclusion temporaire est privative de rémunération, elle n'est prise en compte ni pour l'avancement, ni pour la retraite.

Art. 8. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Les sanctions des 4e et 5e niveaux sont effacées du dossier à l'issue d'un délai de dix ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle.

## *TITRE II.*

### ***DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE CERTAINES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.***

Art. 9. (Modifié : 2e mod.).

La mise à pied entraîne l'arrêt immédiat du travail, mais le point de départ de cette sanction, sur le plan, tant administratif que pécuniaire, est fixé au premier jour œuvré qui suit la notification si celle-ci a été effectuée en cours de journée.

Il est précisé que la durée maximale de la mise à pied est de quinze jours œuvrés soit dans le cas général trois semaines civiles.

Le temps pendant lequel un ouvrier est mis à pied n'entre pas en compte dans la constitution du droit à pension, ou dans le calcul de son ancienneté pour l'avancement.

Les prestations à caractère familial continuent à être versées intégralement à l'ouvrier qui a fait l'objet d'une sanction de mise à pied, si le nombre d'heures rémunérées dans le mois est au moins égal au temps exigé pour y prétendre.

Art. 10. L'abaissement temporaire ou définitif d'échelon est toujours appliqué à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle la sanction est infligée.

S'agissant de l'abaissement définitif d'échelon, l'autorité qui prononce la sanction fixe l'ancienneté dans le nouvel échelon dans la limite de l'ancienneté détenue par l'ouvrier dans son échelon le jour où la sanction intervient. Dès que l'ouvrier réunit les conditions nécessaires, il peut bénéficier d'un avancement d'échelon.

### *TITRE III. DES MESURES CONSERVATOIRES.*

Art. 11. La suspension provisoire n'est pas une sanction mais une mesure d'attente destinée, soit à permettre de procéder à une enquête afin de déterminer la part de responsabilité d'un ouvrier mis en cause à l'occasion d'un manquement aux obligations professionnelles, soit de surseoir à statuer en cas de poursuites pénales dont un ouvrier ferait l'objet, pour une infraction de droit commun.

Cette mesure conservatoire ne peut, ni ne doit, être confondue avec la mise à pied. Son application requiert, hormis le cas d'une infraction de droit commun, des motifs apparents graves.

Art. 12. Dans les cas visés à l'article 11 ci-dessus, le chef d'établissement peut suspendre immédiatement l'auteur présumé des faits s'il estime sa présence incompatible avec la bonne marche du service.

L'ouvrier concerné cesse le travail dès que la décision portant suspension provisoire lui est notifiée par écrit avec accusé de réception. Toutefois, cette décision ne porte effet pécuniaire que du lendemain de sa notification.

La durée de la suspension provisoire doit être réduite au strict nécessaire. Elle cesse, lorsqu'il est statué en matière disciplinaire sur les faits en raison desquels l'ouvrier a été relevé de ses fonctions, à compter du lendemain du jour de la notification de la décision prise selon les cas par le chef d'établissement, l'autorité régionale, le commandant supérieur ou le directeur central.

En tout état de cause, la durée de la suspension provisoire ne peut excéder quatre mois en cas de manquement aux obligations professionnelles ou d'infraction de droit commun non suivie de poursuites pénales. Le chef d'établissement informe le conseil de discipline de la décision de suspension et prend les dispositions nécessaires pour que ce conseil soit réuni dans le délai le plus bref. Si l'affaire doit être appelée devant le conseil de discipline institué auprès de l'autorité régionale ou du commandant supérieur ou du directeur central en application des articles 5 ou 6 du décret du 17 décembre 1987 précité, il en informe l'une de ces autorités compétentes ; il appartient alors à cette autorité de réunir le conseil de discipline placé près d'elle dans le délai le plus bref. Il peut éventuellement saisir le conseil de discipline supérieur.



La suspension provisoire prend fin, lorsqu'elle a été motivée par des poursuites pénales, soit à tout moment avant le prononcé de la décision définitive de la juridiction saisie, si l'administration, après s'être assurée que le délit ne fait pas obstacle à une reprise de fonctions, réintègre l'intéressé, soit au plus tard deux mois après que la sentence définitive ait été rendue.

Art. 13. (Complété : 2e mod.).

Les sanctions disciplinaires doivent obligatoirement être prononcées ou proposées avant que la suspension provisoire ne prenne fin d'elle-même comme indiqué à l'article précédent, sauf si la réintégration dans les fonctions intervient avant décision de la juridiction pénale.

Lorsqu'il n'y a pas de poursuites pénales, l'ouvrier qui n'a pas été sanctionné à l'issue d'une suspension de quatre mois, ne peut plus l'être au titre des faits ayant motivé la suspension.

Lorsque des poursuites pénales sont engagées à l'encontre d'un ouvrier, l'administration peut surseoir à statuer jusqu'à ce que la décision judiciaire définitive intervienne. Cependant, elle peut à tout moment, si elle s'estime suffisamment informée et si les faits reprochés à l'intéressé ont un lien quelconque avec le service, mettre fin à la suspension provisoire et prononcer une sanction disciplinaire.

Sauf si elle comporte l'affirmation de la matérialité de l'infraction, la décision de la juridiction pénale ne lie pas l'administration dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Il en résulte que l'administration ne peut infliger une sanction à raison de faits reconnus inexacts par la juridiction pénale ; inversement, elle peut prononcer une sanction à l'égard d'un ouvrier ayant fait l'objet d'un acquittement ou d'une décision de relaxe dans la mesure où la juridiction pénale n'a pas établi l'inexactitude des faits qui lui sont reprochés.

Lorsque les faits ayant entraîné les poursuites pénales n'ont pas de lien direct avec le service et que le juge n'a pas prononcé une peine d'interdiction de tout ou partie des droits civiques à l'encontre de l'ouvrier, ce qui entraîne sa radiation des cadres, le directeur d'établissement peut cependant engager une procédure disciplinaire débouchant, le cas échéant, sur un congédiement ou sur toute autre sanction.

Il lui appartient pour cela d'apprécier si les faits ayant justifié la condamnation pénale sont de nature à lui permettre d'engager ladite procédure, ce qui est possible si la condamnation a été motivée par des fautes ou omissions constituant des manquements aux obligations imposées par les fonctions exercées ou des faits et comportements incompatibles avec celles-ci.

Lorsque l'ouvrier est condamné à une peine d'emprisonnement, sans pour autant être privé de ses droits civiques et qu'il n'est pas prononcé à son encontre une sanction de congédiement, il est placé en congé sans salaire durant son incarcération.

Art. 14. En situation de suspension provisoire l'ouvrier perçoit, pendant une durée maximale de quatre mois, le salaire nominal auquel il aurait pu prétendre s'il avait effectivement travaillé. Il perd tous droits aux primes et indemnités ; ceux-ci ne sont jamais recouverts lorsqu'une sanction disciplinaire lui est infligée. Les avantages familiaux sont conservés dans leur intégralité pendant toute la durée de la suspension provisoire.

L'ouvrier qui a accompli, au préalable, un service à temps partiel, perçoit à l'exclusion des mêmes primes et indemnités, une rémunération égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et les obligations hebdomadaires de travail réglementairement applicables pour un service à temps plein sauf dans les cas de service représentant 80 p. 100 ou 90 p. 100 du temps plein pour lesquels cette rémunération est respectivement de 6/7 et de 32/35. L'ouvrier admis en cessation progressive d'activité avant d'être suspendu, perçoit uniquement son demi-salaire et l'indemnité exceptionnelle de 30 p. 100 afférente à sa situation particulière. Dans tous les cas prévus au présent alinéa, l'ouvrier conserve l'intégralité des avantages familiaux.

Au-delà de quatre mois et jusqu'à ce qu'il soit statué définitivement sur son cas, l'ouvrier objet de poursuites pénales qui n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération définie à l'alinéa ci-dessus jusqu'à ce que la décision de la juridiction saisie soit devenue

définitive. Le taux de la retenue à opérer éventuellement est laissé à l'appréciation du chef d'établissement ayant suspendu l'agent, la situation sociale de l'intéressé pouvant constituer un des éléments d'appréciation à prendre en compte dans sa décision. Les avantages familiaux continuent de lui être versés dans leur intégralité. Toutefois, pendant le temps où il se trouve incarcéré, l'ouvrier n'a droit à aucun salaire en raison de l'absence de service fait.

La suspension provisoire non suivie de sanction disciplinaire, est considérée comme n'étant jamais intervenue. L'intéressé qui en a fait l'objet a droit pour cette période à l'intégralité du salaire et des primes et indemnités qui lui auraient été versées s'il était resté en fonctions.

En cas de reprise de fonctions avant que la juridiction pénale n'ait rendu sa sentence définitive, la situation de l'intéressé au regard de la période de suspension, n'est réglée qu'au moment où la décision intervient sur le plan disciplinaire.

Art. 15. Pendant la période de suspension provisoire, l'ouvrier conserve ses droits à l'avancement et à la retraite tant qu'il perçoit une rémunération.

#### *TITRE IV.* **DES CONSEILS DE DISCIPLINE.**

##### **CHAPITRE PREMIER.** **DES CONSEILS DE DISCIPLINE D'ÉTABLISSEMENT.**

Art. 16. (Complété : 4e mod.).

Un conseil de discipline est constitué dans chaque établissement employant au moins cent agents à statut ouvrier ou quatre cents personnels civils ou militaires dont cinquante agents à statut ouvrier.

Un conseil de discipline est constitué dans chaque établissement et filiale de l'entreprise nationale DCN, compétent à l'égard des ouvriers de l'État, chefs d'équipe et TSO mis à la disposition de cette entreprise ou de la filiale concernée.

Un conseil de discipline est constitué dans chaque établissement public administratif (EPA) sous tutelle du ministère de la défense. En cas d'impossibilité de procéder à cette constitution en raison notamment de la faiblesse des effectifs ou de l'incapacité à désigner des représentants du personnel, le directeur de l'EPA en rend compte au directeur de la fonction militaire et du personnel civil. Le directeur de la fonction militaire et du personnel civil désigne le conseil de discipline constitué au sein du ministère de la défense auquel est rattaché cet EPA en tenant compte de la situation particulière de celui-ci, (implantation géographique, types d'activité) et après consultation de l'autorité responsable du conseil de discipline de rattachement.

Art. 17. Le conseil de discipline d'établissement est composé comme suit :

- représentants de l'administration :
  - le directeur de l'établissement ou son représentant, président ;
  - deux officiers ou fonctionnaires de catégorie A, membres ;
- représentants du personnel : trois agents à statut ouvrier, membres.

Art. 17 bis. (Ajouté : 4e mod.).

Les conseils de discipline constitués dans les établissements ou filiales de l'entreprise nationale DCN sont présidés par le président directeur général de l'entreprise ou de la filiale ou toute personne déléguée par eux à cet effet. Le président désigne les représentants de l'encadrement parmi les cadres en fonction dans l'établissement ou la filiale.

La représentativité des organisations syndicales appelées à désigner des représentants du personnel est appréciée à partir des suffrages exprimés par les ouvriers de l'État, chefs d'équipe et TSO mis à la disposition de DCN affectés dans l'établissement ou la filiale lors des élections professionnelles organisées dans ceux-ci.

Art. 17 ter. (Ajouté : 4e mod.).

Les conseils de discipline constitués dans les EPA comprennent deux représentants de l'administration et deux représentants du personnel. La représentativité des organisations syndicales appelées à désigner les représentants du personnel est appréciée à partir des suffrages exprimés lors des élections organisées pour constituer le comité technique paritaire de l'établissement par les ouvriers de l'État, chefs d'équipe et TSO employés par l'EPA.

Art. 18. Les représentants de l'administration sont choisis par le directeur de l'établissement parmi le personnel d'encadrement placé sous ses ordres. Dans toute la mesure du possible, il est souhaitable que l'un d'entre eux soit l'agent chargé des questions relatives à la gestion du personnel dans l'établissement.

Art. 19. Les représentants du personnel doivent être en fonctions depuis au moins un an dans l'établissement en qualité d'ouvrier, de chef d'équipe ou de technicien à statut ouvrier réglementés.

Ils sont désignés, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, par chacune des trois organisations syndicales les plus représentatives à l'égard des ouvriers en fonctions dans l'établissement et disposant dans celui-ci d'un syndicat (ou d'une section locale) régulièrement constitué.

La représentativité des organisations syndicales est appréciée au vu des suffrages exprimés lors des dernières élections des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT), dans la section « ouvriers » du 2e collège constitué :

- soit dans l'établissement si celui-ci bénéficie d'un CHS-CT propre ou d'un bureau de vote permettant d'identifier les voix de ces agents s'il est rattaché à un CHS-CT commun ;
- soit dans l'ensemble des établissements rattachés à un CHS-CT commun, si les voix exprimées dans chaque établissement ne peuvent être identifiées.

Pour pouvoir désigner des représentants du personnel, une organisation syndicale doit avoir obtenu au moins 5 p. 100 des suffrages ci-dessus définis.

Si deux organisations syndicales seulement réunissent cette condition, celle qui a recueilli le plus de suffrages désigne deux titulaires et deux suppléants.

Si une seule organisation syndicale réunit cette condition, elle désigne la totalité des représentants du personnel.

## CHAPITRE II.

### **DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RÉGION TERRE, AÉRIENNE OU DE GENDARMERIE, D'ARRONDISSEMENT MARITIME, DU COMMANDEMENT DE LA MARINE À PARIS, DE COMMANDEMENT SUPÉRIEUR OUTRE-MER, DE DIRECTION DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES EN RÉGION TERRE, DE DIRECTION RÉGIONALE DU SERVICE DES ESSENCES DES ARMÉES ET DE DIRECTION LOCALE DU SERVICE NATIONAL.**

Art. 20. (Modifié : 1er et 3e mod.).

Un conseil de discipline est constitué dans chaque région terre, aérienne ou de gendarmerie, dans chaque arrondissement maritime, dans chaque commandement supérieur outre-mer, sur le territoire du commandement de la marine à Paris, dans chaque direction du service de santé des armées en région terre, dans chaque direction régionale du service des essences des armées et dans chaque direction locale du service national.

Ce conseil est compétent à l'égard des ouvriers employés dans les établissements relevant des autorités responsables des entités territoriales ou directions précitées, qui ne disposent pas de leur conseil de discipline propre en raison d'effectifs inférieurs aux seuils fixés par l'article du décret du 17 décembre 1987 précité.

Art. 21. (Modifié : 3e mod.).

Les conseils de discipline énumérés à l'article 20 sont composés comme suit :

- représentants de l'administration :

- selon le cas, l'officier général commandant la région terre, la région aérienne ou la région de gendarmerie, ou l'arrondissement maritime, ou le commandant de la marine à Paris, ou le commandant supérieur outre-mer, ou le directeur du service de santé des armées en région terre, ou le directeur régional du service des essences des armées ou le directeur local du service national, ou leur représentant, président ;

- le directeur de l'établissement employant l'ouvrier qui comparaît ou son représentant, membre ;

- un officier ou fonctionnaire de catégorie A en fonctions dans un des établissements placés sous l'autorité du président précité, désigné par celui-ci parmi le personnel d'encadrement placé sous ses ordres, membre ;

- représentants du personnel : trois agents à statut ouvrier, membres.

Art. 22. (Supprimé : 3e mod.).

Art. 23. (Modifié : 1er et 3e mod.).

Les représentants du personnel doivent être en fonction depuis au moins un an dans un ou plusieurs établissements ou services placés sous l'autorité du président du conseil dans lequel ils siègent.

Ils sont désignés, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, au titre de chacune des trois organisations syndicales les plus représentatives à l'égard des agents à statut ouvrier en fonctions dans les établissements pour lesquels le conseil de discipline est compétent.

Sont considérées comme les plus représentatives en la matière, les organisations syndicales ayant fait la preuve de leur représentativité dans le plus grand nombre d'établissements pour lesquels le conseil est compétent.

Lorsque deux organisations syndicales sont représentatives dans le même nombre d'établissements, la plus représentative est celle qui l'est dans les établissements réunissant globalement l'effectif d'agents à statut ouvrier le plus élevé. En cas d'égalité de ces effectifs, la plus représentative est celle dont le taux moyen de représentativité dans les établissements en cause est le plus élevé.

Pour l'application de ces dispositions, la représentativité dans chaque établissement donné est appréciée et mesurée selon les cas, soit dans les conditions définies à l'article 19 de la présente instruction, soit dans le collège unique constitué pour l'élection de représentants HS-CT dans les établissements à faible effectifs où sont organisées de telles élections. Il est rappelé qu'une organisation syndicale doit avoir recueilli au moins 5 p. 100 desdits suffrages pour être jugée représentative dans un établissement.

Lorsque l'application des dispositions précitées n'a permis de reconnaître comme représentatives à l'égard des ouvriers en fonctions dans les établissements pour lesquels le conseil est compétent que deux organisations syndicales, celle qui est reconnue la plus représentative dans les conditions définies ci-dessus désigne deux titulaires et deux suppléants. Si une seule organisation syndicale est reconnue représentative, elle désigne trois titulaires et trois suppléants.

Art. 24. (Nouvelle rédaction : 1er et 3e mod.).

Les représentants du personnel aux conseils de discipline définis au présent chapitre sont désignés par les interlocuteurs syndicaux représentant auprès des autorités territoriales les organisations syndicales concernées ou, à défaut, par les fédérations ou structures supérieures auxquelles ces organisations sont rattachées.

### CHAPITRE III.

#### **DES CONSEILS DE DISCIPLINE DES DIRECTIONS CENTRALES DE LA DÉLÉGATION GÉNÉRALE POUR L'ARMEMENT, DE LA DIRECTION DES STATUTS, DES PENSIONS ET DE LA RÉINSERTION SOCIALE, DE LA DIRECTION CENTRALE DU SERVICE DE L'INFRASTRUCTURE DE LA DÉFENSE ET DU SERVICE HISTORIQUE DE LA DÉFENSE.**

Art. 25. (Nouvelle rédaction : 3e mod. et 4e mod.).

Un conseil de discipline est constitué au sein de chaque direction centrale de la délégation générale pour l'armement, de la direction des statuts, des pensions et de la réinsertion sociale, de la direction centrale du service de l'infrastructure de la défense et du service historique de la défense.

Ce conseil est compétent à l'égard des agents à statut ouvrier employés dans les établissements, services ou services déconcentrés relevant de la direction ou du service concerné qui ne disposent pas d'un conseil de discipline propre en raison d'effectifs inférieurs aux seuils fixés à l'article 4 du décret du 17 décembre 1987 précité.

Art. 26. (Nouvelle rédaction : 3e mod. et modifié : 4e mod.).

Chacun des conseils de discipline définis à l'article 25 est composé comme suit :

- représentants de l'administration :

- le directeur ou le chef de service ou leur représentant, président ;

- le directeur de l'établissement ou service employant l'ouvrier qui comparaît ou son représentant, membre ;

- un officier ou fonctionnaire de catégorie A en fonctions dans un des établissements ou services placés sous l'autorité du président précité, désigné par celui-ci parmi le personnel d'encadrement placé sous ses ordres, membre ;

- représentants du personnel : trois agents à statut ouvrier, membres.

Art. 27. (Modifié : 3e mod.)

Les représentants du personnel doivent être en fonctions, depuis au moins un an, dans un des établissements ou services placés sous l'autorité du président du conseil de discipline. Ils doivent avoir la qualité d'ouvrier, de chef d'équipe ou de technicien à statut ouvrier réglementés.

Ils sont désignés, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, au titre de chacune des trois organisations syndicales les plus représentatives à l'égard des agents à statut ouvrier en fonctions dans les établissements pour lesquels le conseil est compétent.

Les organisations syndicales les plus représentatives sont déterminées en la matière dans les conditions définies à l'article 23 de la présente instruction.

Art. 28. (Nouvelle rédaction : 3e mod.).

Les représentants du personnel aux conseils de discipline définis au présent chapitre sont désignés par les fédérations ou structures supérieures de rattachement des organisations syndicales jugées les plus représentatives à l'égard des agents à statut ouvrier en fonctions dans les établissements pour lequel le conseil est compétent.

**CHAPITRE IV.  
DES CONSEILS DE DISCIPLINE SIÉGEANT EN FORMATION SPÉCIFIQUE POUR L'EXAMEN  
DES CAS DE RETRAIT DE LA QUALITÉ DE CHEF D'ÉQUIPE.**

Art. 29. (Abrogé : 2e modificatif.)

**CHAPITRE V.  
DU CONSEIL DE DISCIPLINE SUPÉRIEUR.**

Art. 30. Un conseil de discipline supérieur est constitué à l'administration centrale du ministère de la défense. Ce conseil est compétent à l'égard de tous les agents à statut ouvrier en fonctions dans les établissements et services de ce département.

Art. 31. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Le conseil de discipline supérieur est composé comme suit :

- représentants de l'administration :
  - le directeur de la fonction militaire et du personnel civil, ou son représentant, président ;
  - le directeur des ressources humaines de la délégation générale pour l'armement ou son représentant, membre ;
  - trois officiers ou fonctionnaires de catégorie A, membres ;
- représentants du personnel : cinq agents à statut ouvrier, membres.

Art. 32. (Nouvelle rédaction : 2e mod.)

Les trois officiers ou fonctionnaires de catégorie A représentant l'administration sont désignés par le directeur de la fonction militaire et du personnel civil, sur proposition de la délégation générale pour l'armement, des états-majors, des services communs ou d'une direction ou service du secrétariat général pour l'administration.

Ils doivent être en fonctions dans les services de l'administration centrale.

Selon que l'ouvrier qui comparaît relève de la délégation générale pour l'armement, d'un état-major, d'un service commun ou d'une direction ou service du secrétariat général pour l'administration, ces trois officiers ou fonctionnaires sont :

- soit des représentants de la délégation générale pour l'armement dont au moins un représentant de la direction à laquelle est rattaché l'établissement employant l'ouvrier ;
- soit des représentants de l'état-major dont relève l'établissement employant l'ouvrier dont au moins un représentant de la direction centrale de rattachement de cet établissement ;
- soit des représentants de la direction générale de la gendarmerie nationale ou de la direction centrale du service de santé ou du service des essences des armées selon l'appartenance de l'ouvrier ;
- soit des représentants du secrétariat général pour l'administration dont au moins un représentant de la direction ou service dont relève l'ouvrier.

Art. 33. (Modifié : 3e mod.).

Les représentants du personnel sont désignés à raison d'un titulaire et d'un suppléant par chacune des organisations syndicales constituées à l'échelon ministériel, les plus représentatives à cet échelon, c'est-à-dire celles ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages dans l'ensemble des 2es collèges constitués pour les élections des représentants du personnel aux CHS-CT.

Les représentants du personnel doivent être en fonction depuis au moins un an au ministère de la défense. Ils doivent avoir la qualité d'ouvrier, de chef d'équipe ou de technicien à statut ouvrier réglementés.

## CHAPITRE VI.

### **DE CERTAINES MODALITÉS DE DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.**

Art. 34. (Modifié : 2e mod.).

Il est procédé au renouvellement des divers conseils de discipline après chaque élection aux CHS-CT. Les organisations syndicales qui, compte tenu de leur représentativité appréciée à partir de ces élections, ont été invitées par écrit avec accusé de réception à désigner des représentants à un conseil de discipline donné, doivent faire connaître, par écrit avec accusé de réception dans le délai d'un mois suivant la réception de la correspondance de l'administration, au président du conseil de discipline le nom de leurs délégués titulaires et suppléants.

Art. 35. Pour être désigné en qualité de représentant du personnel, un agent ne doit avoir subi aucune sanction disciplinaire depuis six mois, ne pas faire l'objet d'une instance disciplinaire ni être suspendu provisoirement de fonctions.

Art. 36. (Modifié : 1er et 2e mod.).

Lorsqu'une organisation syndicale, invitée du fait de sa représentativité à désigner des représentants titulaires et suppléants à un conseil de discipline donné, ne peut ou ne veut procéder à cette désignation dans les délais impartis, il est fait appel aux organisations syndicales dont la représentativité est immédiatement inférieure à celle des trois organisations initialement retenues, dans l'ordre décroissant de leur représentativité.

S'il n'en existe pas ou si ces organisations sont elles-mêmes défaillantes, la représentation au conseil de l'organisation ou des deux organisations les plus représentatives est majorée dans les conditions définies à l'article 19 ci-dessus.

Art. 37. (Modifié : 1er mod.).

Si aucune des organisations syndicales représentatives ne peut ou ne veut désigner des représentants, ou si ces organisations ne parviennent pas à désigner la totalité des représentants du personnel, il convient, pour constituer ou compléter la représentation du personnel, d'avoir recours au tirage au sort.

Celui-ci est effectué parmi les agents à statut ouvrier en fonctions depuis au moins un an, selon les cas, dans l'établissement, la région aérienne ou maritime, l'arrondissement maritime, la CMD, le commandement supérieur, la circonscription militaire de l'Ile-de-France, le commandement de la marine à Paris, la circonscription de gendarmerie, la direction du service de santé des armées en région militaire de défense et dans le commandement militaire de l'Ile-de-France, la direction régionale du service des essences des armées, ou la direction centrale ou les établissements relevant de cette dernière.

S'agissant du conseil de discipline supérieur, le tirage au sort s'opère en priorité parmi les ouvriers, les chefs d'équipe et les TSO réglementés, en fonctions à l'administration centrale et à défaut, uniquement parmi ceux en fonctions dans les établissements implantés en région parisienne.

Art. 38. (Modifié : 1er mod.).

Le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline ou son représentant en présence de deux témoins désignés d'office parmi les agents en fonctions dans la zone de compétence de ce conseil.

Pour chaque poste à pourvoir il est tiré au sort le nom de dix ouvriers au maximum. L'acceptation des intéressés est sollicitée dans l'ordre du tirage au sort.

Si les ouvriers ainsi désignés n'acceptent pas leur désignation, les sièges vacants sont attribués à des représentants de l'administration.

Il est établi un procès-verbal de ces opérations.

Art. 39. Dans le cas où les représentants du personnel, titulaires et suppléants, à un conseil de discipline donné, désignés par une même organisation syndicale renoncent à leur mandat ou se trouvent tous les deux ans dans l'impossibilité de l'assumer pour l'une des causes suivantes, par exemple : décès, cessation de fonctions, changement d'affectation, changement de statut, instance ou sanction disciplinaire, suspension de fonctions ou condamnation..., l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent est appelée, sans délai à désigner de nouveaux titulaires et de nouveaux suppléants pour la durée du mandat restant à courir.

Si cette organisation ne veut ou ne peut procéder à ces nouvelles désignations, la composition du conseil est complétée selon les procédures définies aux articles 36, 37 et 38 susvisés.

Art. 39 bis. (Ajouté : 4e mod.).

Hormis les modalités d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales définies aux articles 17 bis et 17 ter, les dispositions du présent chapitre sont applicables dans l'entreprise nationale DCN, dans ses filiales, ainsi que dans les EPA sous tutelle du ministère de la défense.

## *TITRE V.* **DE LA PROCÉDURE.**

### CHAPITRE PREMIER.

#### **DE LA PROCÉDURE APPLICABLE À LA PRISE DE LA SANCTION DU PREMIER NIVEAU (AVERTISSEMENT) QUI NE NÉCESSITE PAS LA COMPARUTION DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE.**

Art. 40. (Modifié : 2e mod.).

L'ouvrier à l'encontre duquel est envisagé une sanction disciplinaire du premier niveau (avertissement) est convoqué par écrit ou oralement en vue de son audition par le chef d'établissement ou son représentant ; il est avisé des raisons qui motivent sa convocation, de l'heure et du lieu fixés pour la communication de son dossier, de la possibilité qui lui est offerte de se faire assister par une personne choisie par lui parmi les seuls agents de l'établissement auquel il appartient (ou éventuellement les délégués syndicaux locaux compétents pour un groupement auquel est rattaché l'établissement).

Un délai suffisant, qui ne saurait être inférieur à vingt-quatre heures, est laissé à l'intéressé pour lui permettre de choisir la personne qui l'assistera et de prendre connaissance de son dossier dans les conditions prévues par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905.

Cette dernière formalité donne lieu à l'établissement d'une déclaration écrite, datée et signée par l'intéressé, dans laquelle il reconnaît avoir pris connaissance des faits qui lui sont reprochés et des pièces de son dossier communiquées. La personne que l'ouvrier a choisie pour l'assister est habilitée à examiner les pièces de ce dossier.

Art. 41. Avant de prendre une sanction, le chef d'établissement doit conduire une enquête minutieuse. Cette enquête doit être menée dans le plus court délai possible avec le souci d'établir l'exactitude et les circonstances de la faute. À cet effet, il est tenu de procéder ou de faire procéder immédiatement à toutes les investigations



qui s'imposent telles que l'audition, en plus de celle de l'auteur de la faute, des témoins et des chefs directs de l'intéressé.

Par ailleurs, il peut demander l'avis de toute personne susceptible de l'aider à se former une opinion s'il l'estime nécessaire.

Art. 42. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Les décisions portant sanction du 1er niveau sont prises par le chef d'établissement qui peut déléguer en la matière sa signature à ses adjoints.

Art. 43. La sanction disciplinaire infligée doit être toujours motivée et notifiée par écrit avec accusé de réception à l'ouvrier. Mention en est portée au dossier de l'intéressé. Un compte rendu du modèle annexé est adressé, selon le cas, à la direction de la fonction militaire et du personnel civil ou à la direction des personnels et des affaires générales de l'armement.

Elle pourra être ultérieurement effacée dans les conditions fixées à l'article 5 de la présente instruction.

## **CHAPITRE II. DE LA PROCÉDURE APPLICABLE À LA PRISE DES SANCTIONS NÉCESSITANT LA CONSULTATION D'UN CONSEIL DE DISCIPLINE AUTRE QUE LE CONSEIL DE DISCIPLINE SUPÉRIEUR (SANCTIONS DES 2E, 3E ET 4E NIVEAUX).**

Art. 44. (Modifié : 2e mod.).

Dès qu'une faute de nature à justifier une sanction du 2e, 3e ou 4e niveau, lui a été signalée, le directeur de l'établissement procède ou fait procéder à une enquête dans les conditions définies à l'article 41 susvisé.

Si les éléments recueillis lui paraissent confirmer la gravité des faits justifiant ce niveau de sanction, il désigne un rapporteur aux fins d'entendre l'ouvrier mis en cause et les témoins, de recueillir par écrit les déclarations de chacun d'eux et d'établir un compte rendu de l'affaire. Le rapporteur est choisi parmi les cadres civils ou militaires de l'établissement. En aucun cas, le supérieur hiérarchique de l'ouvrier qui a proposé l'application d'une sanction ne peut être désigné pour remplir ces fonctions.

Le rapport doit être déposé dans un délai de quinze jours consécutifs au maximum.

À l'issue de cette enquête, le directeur de l'établissement peut classer l'affaire ou convoquer l'intéressé en vue de son audition dans les conditions définies à l'article 40.

Toutefois, la convocation de l'ouvrier doit obligatoirement être effectuée par écrit. L'intéressé peut choisir la personne chargée de l'assister parmi celles énumérées à l'article 40, d'autres délégués syndicaux d'établissement, les interlocuteurs syndicaux de l'autorité dont relève l'entité territoriale où est implanté son établissement d'affectation ou les membres du barreau. Le délai dont il dispose pour choisir cette personne est porté à trois jours sauf si la sanction envisagée est une mise à pied d'un à trois jours.

L'intéressé et/ou son conseil reçoit communication de l'entier dossier de l'enquête établi par le rapporteur.

Ces conditions remplies, le directeur d'établissement peut :

- soit prononcer un avertissement ;
- soit décider de réunir le conseil de discipline ;
- soit transmettre le dossier de l'affaire accompagné d'une proposition de sanction au président du conseil de discipline compétent pour son établissement, voire au président du conseil de discipline supérieur si les éléments recueillis lui paraissent de nature à justifier une proposition de sanction

nécessitant l'avis de ce conseil. Selon le cas, l'autorité territoriale, le commandant supérieur ou le directeur central dont relève l'établissement est informé de cette transmission.

Le dossier transmis au conseil de discipline doit comporter tous les éléments de nature à assurer sa complète information ; le rapport doit être établi avec une grande précision et doit être accompagné d'une fiche destinée à informer les membres du conseil des conséquences pécuniaires qu'aurait pour l'ouvrier concerné l'application de la sanction proposée.

Art. 45. La décision portant saisine du conseil de discipline est notifiée par le directeur de l'établissement à l'ouvrier par écrit, avec accusé de réception. Elle indique les motifs pour lesquels l'ouvrier est traduit devant le conseil, la sanction proposée et lui fait connaître la possibilité qui lui est offerte de se faire assister par une personne choisie par lui parmi les agents de l'établissement qui l'emploie, les délégués syndicaux locaux ou régionaux compétents dans sa région d'affectation ou les membres du barreau.

Dans le délai de quinze jours à compter de la date de cette notification, l'ouvrier peut adresser au président du conseil de discipline compétent des observations écrites et produire tous documents à l'appui. Il fait connaître à cette occasion le nom des témoins qu'il entend éventuellement citer et celui de son conseil. Les pièces versées sont jointes au dossier de l'affaire.

Le président du conseil de discipline compétent est chargé de convoquer dans les meilleurs délais les membres du conseil et l'ouvrier ainsi appelé à comparaître. Cette convocation doit être adressée, par écrit avec accusé de réception et au plus tard, quinze jours avant la réunion du conseil et indiquer le lieu, la date et l'heure de cette réunion.

Art. 46. (Modifié : 2e mod.).

À l'ouverture de la séance, le président vérifie la composition du conseil.

Le conseil ne délibère valablement que si les trois quarts au moins de ses membres sont présents lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque le conseil de discipline est appelé à se prononcer sur plusieurs cas à la suite, le quorum doit être réuni au début de l'examen de chacun d'entre eux. Si ces conditions ne sont pas réunies un procès-verbal de carence est dressé ; une nouvelle convocation est adressée aux membres du conseil et à l'ouvrier en cause dans un délai de huit jours et dans les conditions prévues à l'article précédent. Lors de la nouvelle réunion, le conseil peut valablement délibérer même s'il est incomplet.

L'absence de l'ouvrier régulièrement convoqué ou de son conseil n'est pas de nature à retarder la procédure. Par ailleurs, le conseil de discipline peut, lors de la séance où l'affaire est appelée pour la première fois, décider de renvoyer, à la demande de l'ouvrier ou de son conseil, l'examen de cette affaire à une nouvelle séance. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

Le conseil de discipline peut valablement se prononcer sur une affaire si les représentants du personnel, présents au début de la réunion, quittent celle-ci afin de ne pas participer au vote.

Art. 47. Après que le président ait rappelé aux participants le caractère secret des délibérations et que tout manquement en la matière devait être sanctionné, le conseil examine en présence de l'ouvrier le dossier le concernant et le dossier de l'enquête. Le rapport établi à l'issue de l'enquête est lu en séance ainsi que les observations de l'ouvrier en cause ou de son conseil si celui-ci en a formulées.

L'intéressé et (ou) la personne qui l'assiste sont entendus, de même que le rapporteur si le conseil estime nécessaire d'obtenir de celui-ci certaines précisions concernant son enquête.

Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité tant par l'ouvrier que par l'administration ; il peut en outre entendre toute personne dont il estime le témoignage utile.

À la demande d'un membre du conseil, de l'ouvrier ou de son défenseur, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins ou à l'audition d'un témoin déjà entendu.

Lorsqu'il a procédé à l'ensemble de ces opérations et après avoir invité l'ouvrier ou son défenseur à présenter d'ultimes observations, le conseil de discipline délibère à huis clos en dehors de toute personne étrangère à lui.

Dans l'hypothèse où plusieurs ouvriers seraient traduits devant le conseil pour une même affaire, le conseil entend séparément chacun d'eux et se prononce dans les mêmes conditions sur leurs cas respectifs.

Art. 48. Le conseil de discipline peut décider de se réunir à une date ultérieure si un complément d'information est demandé, au cours de la délibération, par la majorité de ses membres. En ce cas, le président fixe la mission impartie au rapporteur qui a mené l'enquête.

Le rapport complémentaire est communiqué, avec accusé de réception, à l'ouvrier en cause deux jours francs avant la nouvelle réunion du conseil de discipline qui doit avoir lieu, au plus tard quinze jours après la première.

La nouvelle séance du conseil est réservée au seul examen de ce rapport complémentaire et à l'audition de l'ouvrier ou de son défenseur.

Le rapport du vote du conseil ne peut intervenir qu'une seule fois.

Art. 49. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Lorsque le conseil s'estime suffisamment informé et que l'abaissement définitif de un à trois échelons est envisagé, les membres ont à répondre aux questions suivantes, par bulletin écrit :

1. « Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soient de nature à justifier un abaissement définitif d'échelon ? ».
2. « En tout état de cause, le nombre d'échelons indiqué dans la proposition de sanction vous paraît-il suffisant, insuffisant ou trop élevé ? ».

Il est répondu à la première question par oui ou par non et à la seconde par l'une des trois propositions présentées.

Art. 50. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Lorsque la mise à pied est envisagée, les membres ont à répondre, dans la même forme, aux questions suivantes :

1. « Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soit de nature à justifier une mise à pied ? ».
2. « En tout état de cause, le nombre de jours de mise à pied indiqué dans la proposition de sanction vous paraît-il suffisant, insuffisant ou trop élevé ? ».

Il est répondu à la première question par oui ou par non et à la seconde par l'une des trois propositions présentées.

Art. 51. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Lorsque l'abaissement temporaire de un ou de deux échelons pendant un à trois mois est envisagé, les membres ont à répondre, dans la même forme aux questions suivantes :

1. « Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soient de nature à justifier un abaissement temporaire d'échelon ? ».
2. « Le nombre d'échelon indiqué dans la proposition de sanction vous paraît-il suffisant, insuffisant ou trop élevé ? ».

3. « Le nombre de mois indiqué dans la proposition de sanction vous paraît-il suffisant, insuffisant ou trop élevé ? ».

Il est répondu à la première question par oui ou par non et aux deux suivantes par l'une des trois propositions présentées.

Lorsque l'abaissement temporaire de trois échelons pendant trois mois est envisagé, les membres ont à répondre par bulletin écrit et par oui ou par non, à la question suivante : « Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soient de nature à justifier un abaissement temporaire de trois échelons pendant trois mois ? ».

Art. 52. (Modifié : 1er, 2e, 3e et 4e mod.).

Un procès-verbal des délibérations du conseil de discipline est établi en double exemplaire par le président, sur l'un des modèles joints en annexe compte tenu de la nature de la sanction. Ce texte est signé par tous les membres du conseil puis transmis dans les plus brefs délais et selon les cas, au chef d'établissement (conseil de discipline d'établissement), au commandant de région (terre, aérienne ou de gendarmerie), ou d'arrondissement maritime, au commandant supérieur, au commandant de la marine à Paris, au directeur du service de santé des armées en région terre, au directeur régional du service des essences des armées, au directeur local du service national, au directeur central ou au chef du service historique de la défense (conseils de discipline placés auprès de ces autorités), chargé de statuer.

Une copie du procès-verbal est adressée, par la voie hiérarchique, selon les cas à la direction de la fonction militaire et du personnel civil ou à la direction des ressources humaines.

L'autorité compétente décide après avoir pris connaissance de l'avis émis par le conseil de discipline, de la sanction à infliger. Elle la notifie ou la fait notifier par le chef d'établissement, à l'ouvrier concerné dans les conditions définies à l'article 43. Les décisions de sanction des 2e, 3e et 4e niveaux sont toujours prises à l'égard des ouvriers de l'État, des chefs d'équipe et des TSO employés par un EPA, par le directeur de celui-ci, même lorsque l'EPA ne dispose pas de son propre conseil.

Un compte rendu de la sanction du modèle annexé est adressé selon les cas à la direction de la fonction militaire et du personnel civil (sous-direction de la gestion du personnel civil) ou à la direction des ressources humaines, ainsi qu'aux membres du conseil de discipline qui a été consulté.

### CHAPITRE III. DE LA PROCÉDURE APPLICABLE À LA PRISE DE SANCTION NÉCESSITANT LA CONSULTATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE SUPÉRIEUR.

Art. 53. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Lorsque le directeur d'établissement estime, après enquête confirmée par le rapport qui lui est remis dans les conditions définies à l'article 44, que les faits sont de nature à justifier soit une sanction du 5e niveau, soit une sanction du 6e niveau, il transmet le dossier dans les meilleurs délais à la direction de la fonction militaire et du personnel civil [avec copie à la direction des ressources humaines s'il relève de la délégation générale pour l'armement (DGA)]. Il propose la sanction qu'il estime appropriée en précisant, s'il s'agit de l'exclusion temporaire, la durée qu'il estime nécessaire et si cette sanction doit, selon lui, être assortie du sursis total ou partiel.

Le directeur de la fonction militaire et du personnel civil procède à la convocation des membres du conseil de discipline supérieur dans les conditions fixées à l'article 45 (*in fine*).

Art. 54. (Modifié : 2e mod.).

Les dispositions des articles 46, 47 et 48 sont applicables aux réunions et délibérations du conseil de discipline supérieur.

Le président peut convoquer, pour l'entendre en séance, le directeur de l'établissement employant l'ouvrier qui comparait ou son représentant ou lui demander de fournir des observations écrites sur l'affaire, observations qui sont alors lues devant le conseil.

Art. 55. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Après délibération les membres du conseil sont invités à donner leur avis, par bulletin écrit, en répondant par oui ou par non à l'une des questions suivantes, selon le cas :

« Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soient de nature à justifier le congédiement ? »

*ou*

« Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soient de nature à justifier l'abaissement définitif de groupe ? »

*ou*

« Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soient de nature à justifier le retrait de la qualité de chef d'équipe ? »

*ou*

« Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soient de nature à justifier le déplacement d'office ? »

*ou*

« Estimez-vous que les faits reprochés à M. X... soient de nature à justifier l'exclusion temporaire ? »

Dans ce dernier cas cette question est complétée par les deux suivantes :

« La durée de l'exclusion temporaire proposée vous paraît-elle suffisante, insuffisante ou trop élevée ? ».

« Estimez-vous que l'exclusion temporaire doit être assortie du sursis total ou partiel ».

Art. 56. (Nouvelle rédaction : 2e et 3e mod. et modifié : 4e mod.).

Un procès-verbal des délibérations du conseil de discipline supérieur est établi par le président en double exemplaire sur le modèle joint en annexe. Ce texte est signé par tous les membres du conseil puis remis au directeur de la fonction militaire et du personnel civil.

Le directeur de la fonction militaire et du personnel civil, après avoir pris connaissance de l'avis du conseil de discipline supérieur, par lequel il n'est pas lié, décide de la sanction à infliger qu'il peut choisir dans l'un des six niveaux de sanction. Il peut également décider de ne pas infliger de sanction. Lorsque la sanction est le déplacement d'office, il désigne l'établissement ou le service dans lequel est affecté l'ouvrier après consultation de l'état-major ou de la direction dont relève cet établissement ou service.

Il transmet sa décision, dans les meilleurs délais, au chef d'établissement employeur de l'ouvrier concerné qui la notifie à l'intéressé dans les conditions définies à l'article 43. Il adresse une copie de cette décision, selon les cas, à l'officier général commandant la région terre, aérienne ou de gendarmerie ou l'arrondissement maritime, au commandant de la marine à Paris, au commandant supérieur, au directeur du service de santé des armées en région terre, au directeur régional du service des essences des armées, au directeur local du service national, au directeur central au chef de service historique de la défense ou au président directeur général de l'entreprise nationale DCN dont relève l'établissement d'emploi de l'ouvrier concerné. La décision de sanction est également transmise aux membres du conseil de discipline supérieur.

Le congédiement, s'il est prononcé, prend effet dès qu'il a été notifié à l'intéressé. Il en est de même pour l'exclusion temporaire non assortie du sursis total.

Art. 57. (Nouvelle rédaction : 2e mod.).

Le secrétariat du conseil de discipline supérieur, la préparation de ses réunions et éventuellement les dossiers qui y sont examinés sont assurés par la direction de la fonction militaire et du personnel civil, sous-direction de la gestion du personnel civil, avec le concours de la direction des ressources humaines lorsque l'ouvrier qui comparaît relève de la délégation générale pour l'armement.

#### CHAPITRE IV. **DISPOSITIONS DIVERSES.**

Art. 58. Les membres des conseils de discipline, représentants de l'administration et du personnel, qui sont appelés à siéger en dehors de leur résidence ainsi que les témoins éventuellement cités par l'administration, sont placés s'il y a lieu en tournée ou en mission. Les frais de déplacement de l'ouvrier appelé à comparaître devant le conseil de discipline de région ou de commandement supérieur ou de direction ou devant le conseil de discipline supérieur sont pris en charge par l'administration.

Par contre, les frais de déplacement et de séjour des témoins cités par l'ouvrier et de son défenseur ne sont pas pris en charge par l'administration. Les intéressés s'ils sont agents de la défense bénéficient cependant de congés exceptionnels rémunérés pour se présenter devant le conseil, majorés éventuellement de délais de route.

Le défenseur de l'ouvrier s'il est agent de la défense et n'est pas dispensé de service à temps complet en qualité de délégué syndical peut, en outre, bénéficier des autorisations d'absence rémunérées nécessaires pour assister l'ouvrier lors de son audition par le chef d'établissement, par le rapporteur, et pendant la consultation de son dossier.

Art. 59. Le refus par un ouvrier de signer l'accusé de réception lui notifiant une sanction, ne peut en aucun cas faire obstacle à l'application de celle-ci.

#### *TITRE VI.* **DE LA PROCÉDURE PARTICULIÈRE APPLICABLE EN MATIÈRE DE SANCTION INFLIGÉE AUX RESPONSABLES SYNDICAUX ET AUX OUVRIERS EN MISSION.**

Art. 60. La désignation de certains ouvriers par les organisations syndicales pour leur faire assurer des fonctions de délégué au niveau local, régional ou fédéral n'agit en rien sur leur situation statutaire. Ces agents sont toujours affectés, pour emploi ou pour administration, dans un établissement ou service chargé de leur gestion. En cas de faute commise dans l'enceinte de cet établissement, la procédure de droit commun leur est applicable.

Art. 61. Lorsqu'une faute a été commise par un délégué local, régional ou fédéral dans un établissement autre que celui où il est affecté, le directeur de cet établissement saisit immédiatement, rapport circonstancié à l'appui, le directeur de l'établissement dont relève le délégué concerné.

Il revient au directeur de l'établissement chargé de gérer ce délégué d'engager et de conduire la procédure disciplinaire puis de prendre la sanction qu'elle juge appropriée ou de la faire prendre par l'autorité habilitée.

Art. 62. Les dispositions qui précèdent sont applicables à l'encontre des ouvriers qui viendraient à commettre une faute à l'occasion d'une mission, par exemple, dans un établissement autre que celui qui les emploie.

#### *TITRE VII.* **DE LA PROCÉDURE APPLICABLE EN CAS D'ABANDON DE POSTE.**

Art. 63. Lorsqu'un ouvrier s'absente sans autorisation pendant une période prolongée au-delà de huit jours, il y a lieu de considérer que cette absence constitue un abandon de poste. Il convient alors de le mettre en demeure de rejoindre son poste, par lettre recommandée avec accusé de réception, en l'invitant à fournir ses explications et en lui précisant les mesures auxquelles il s'expose en ne déférant pas à cet ordre. Il est obligatoirement informé à cette occasion de la possibilité qui lui est donnée de consulter son dossier.

Si l'intéressé rejoint son poste ou justifie son absence, il peut alors être réadmis au service sans que cela fasse obstacle à d'éventuelles sanctions disciplinaires.

Si l'intéressé ne rejoint pas son poste ou ne justifie pas son absence dans un délai nouveau de huit jours, il convient de s'assurer dans toute la mesure du possible que le silence de l'agent n'est pas dû à une raison de force majeure (hospitalisation par exemple).

Si l'enquête n'aboutit pas ou si l'agent, bien que retrouvé, ne rejoint pas son poste sans justifier son absence, il est radié des contrôles sans accomplissement des formalités prescrites en matière disciplinaire.

**TITRE VIII.**  
**DISPOSITIONS FINALES.**

Art. 64. Sont abrogées :

1. Les dispositions de l'article 39, 1<sup>o</sup> de l'instruction n° 12000/DPC/1 du 1<sup>er</sup> juin 1956 sur le régime statutaire des ouvriers de l'air.
2. Les articles 123 et 124 de l'instruction n° 1746/M/SA/PO-175 du 4 avril 1960 relative au statut du personnel ouvrier des arsenaux de la marine.
3. L'instruction n° 38100/MA/DPC/CRG du 14 novembre 1967 relative au régime disciplinaire applicable aux ouvriers des armées en cas d'abandon de poste.
4. L'instruction n° 42231/DN/DPC/CRG du 29 mai 1970 modifiée relative à la désignation des membres des conseils de discipline prévus par le régime disciplinaire des ouvriers réglementés du ministère d'État chargé de la défense nationale.
5. L'instruction n° 43371/DN/DPC/CRG du 3 mars 1971 relative aux modalités d'application des dispositions fixant le régime disciplinaire des ouvriers réglementés de la défense nationale modifiée par l'instruction n° 47294/DN/DPC/CRG du 26 janvier 1973
6. L'instruction n° 43372/DN/DPC/CRG du 3 mars 1971 relative au fonctionnement des conseils de discipline des ouvriers réglementés de la défense nationale modifiée par l'instruction n° 47294/DN/DPC/CRG du 26 janvier 1973.
7. L'instruction n° 45837/DN/DPC/CRG du 31 mai 1972 relative au régime disciplinaire des ouvriers auxiliaires et temporaires de la défense nationale.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le contrôleur général des armées, directeur de la fonction militaire et des relations sociales,*

J. -C. ROQUEPLO.

ANNEXE I.  
**PROCÈS-VERBAL**

(Remplacée : 2e mod.).

*Figure 1. PROCES-VERBAL de la séance du conseil de discipline Désignation de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale. tenue le .*

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

(Timbre de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale.)

**PROCÈS-VERBAL**  
**de la séance du conseil de discipline (1)**  
**tenue le**

Le conseil de discipline (1) composé de :

M.	(qualité)	, président;	} représentant l'administration;
M.	(qualité)	, membre	
M.	(qualité)	, membre	} représentant le personnel.
M.		, membre	
M.		, membre	

s'est réuni le (date) , à (lieu)

aux fins d'émettre un avis sur l'abaissement temporaire de trois échelons pendant trois mois proposé par M. le directeur de (2)

à l'encontre de M. (nom, prénoms, qualité et emploi)

pour les motifs ci-après (résumé succinct) :

L'intéressé(e) régulièrement convoqué(e) ayant pris connaissance de son dossier :

(3) a n'a pas présenté des observations écrites;

(3) a n'a pas comparu;

(3) n'était pas assisté(e) par une tierce personne

(3) était assisté(e) par M. (nom, prénoms, qualité)

---

(1) Désignation de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale.  
(2) Désignation de l'établissement ou service.  
(3) Rayer la mention inutile.





ANNEXE II.  
**PROCÈS-VERBAL**

(Remplacée : 2e mod.).

Figure 2. PROCES-VERBAL de la séance du conseil de discipline tenue le .

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

(Timbre de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale.)

**PROCÈS-VERBAL**  
de la séance du conseil de discipline (1)  
tenue le

Le conseil de discipline (1)	composé de :
M. (qualité)	. président;
M. (qualité)	. membre
M. (qualité)	. membre
	} représentant l'administration;
M.	. membre
M.	. membre
M.	. membre
	} représentant le personnel.

s'est réuni le (date) , à (lieu)

aux fins d'émettre un avis sur la mise à pied de jours (2)

proposé par M. le directeur de (3)

à l'encontre de M. (nom, prénoms, qualité et emploi)

pour les motifs ci-après (résumé succinct) :

L'intéressé(e) régulièrement convoqué(e) ayant pris connaissance de son dossier :

a

(4) n'a pas présenté des observations écrites;

a

(4) n'a pas comparu;

n'était pas assisté(e) par une tierce personne

(4) était assisté(e) par M. (nom, prénoms, qualité)

---

(1) Désignation de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale.  
(2) A compléter par l'indication de la durée.  
(3) Désignation de l'établissement.  
(4) Rayer la mention inutile.

DELIBERATION.

**Réponses aux questions posées.**

Estimez-vous que les faits reprochés à M.  
soient de nature à justifier une mise à pied ?

OUI :               voix.

NON :               voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir  
uniquement en cas de partage des voix ou d'un vote défavorable) :

En tout état de cause le nombre de jours indiqué dans la proposition de sanction vous paraît-il :

Suffisant ?               voix.

Insuffisant ?               voix.

Trop élevé ?               voix.

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

1°

— émet un avis favorable à la mise à pied proposée à l'encontre de M.

(5);

— émet un avis défavorable à la mise à pied proposée à l'encontre de M.

(6);

— n'est pas parvenu à se départager sur la mise à pied proposée à l'encontre de M.

(7).

2°

— estime que le nombre de jours indiqué dans la proposition de sanction est suffisant -  
insuffisant - trop élevé (8);

— n'est pas parvenu à se départager sur le nombre de jours dont il convient d'assortir  
la sanction.

Fait à                               , le

*(Signature des membres du conseil  
précédée du nom des signataires  
en lettres majuscules.)*

(5) Cas où les « oui » l'emportent.

(6) Cas où les « non » l'emportent.

(7) Cas de partage des voix.

(8) Rayer la mention inutile pour ne laisser subsister que la proposition qui a recueilli le  
plus grand nombre de voix.

ANNEXE III.  
**PROCÈS-VERBAL**

(Remplacée : 2e mod.).

Figure 3. PROCES-VERBAL de la séance du conseil de discipline tenue le .

MINISTÈRE DE LA DEFENSE.

(Timbre de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale.)

**PROCÈS-VERBAL**  
de la séance du conseil de discipline (1)  
tenue le .

Le conseil de discipline (1)	composé de :
M. (qualité)	. président;
M. (qualité)	. membre } représentant l'administration;
M. (qualité)	. membre }
M.	. membre } représentant le personnel.
M.	. membre }
M.	. membre }

s'est réuni le (date) , à (lieu)

aux fins d'émettre un avis sur l'abaissement définitif de (2) échelon(s)  
proposé par M. le directeur de (3)  
à l'encontre de M. (nom, prénoms, qualité et emploi)  
pour les motifs ci-après (résumé succinct) :

L'intéressé(e) régulièrement convoqué(e) ayant pris connaissance de son dossier :

(4) a présenté des observations écrites;  
n'a pas

a comparu;  
(4) n'a pas

n'était pas assisté(e) par une tierce personne  
(4) était assisté(e) par M. (nom, prénoms, qualité)

---

(1) Désignation de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale.  
(2) A compléter par l'indication du nombre d'échelon.  
(3) Désignation de l'établissement.  
(4) Rayer la mention inutile.

DELIBERATION.

**Réponses aux questions posées.**

Estimez-vous que les faits reprochés à M.

soient de nature à justifier un abaissement définitif d'échelons ?

OUI :               voix.

NON :               voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir uniquement en cas de partage des voix ou d'un vote défavorable) :

En tout état de cause le nombre d'échelons indiqués dans la proposition de sanction vous paraît-il :

Suffisant ?               voix.

Insuffisant ?           voix.

Trop élevé ?            voix.

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

1<sup>o</sup>

— émet un avis favorable à l'abaissement définitif d'échelon(s) proposé à l'encontre de M. (5);

— émet un avis défavorable à l'abaissement définitif d'échelon(s) proposé à l'encontre de M. (6);

— n'est pas parvenu à se départager sur l'abaissement définitif d'échelon(s) proposé à l'encontre de M. (7).

2<sup>o</sup>

— estime que le nombre d'échelons indiqué dans la proposition de sanction est suffisant - insuffisant - trop élevé (8);

— n'est pas parvenu à se départager sur le nombre d'échelons dont il convient d'assortir la sanction.

Fait à                   , le

*(Signature des membres du conseil  
précédée du nom des signataires  
en lettres majuscules.)*

(5) Cas où les « oui » l'emportent.

(6) Cas où les « non » l'emportent.

(7) Cas de partage des voix.

(8) Rayer la mention inutile pour ne laisser subsister que la proposition qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

ANNEXE IV.  
**PROCÈS-VERBAL**

(Remplacée : 2e mod.).

*Figure 4. PROCES-VERBAL de la séance du conseil de discipline tenue le*

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

(Timbre de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale.)

**PROCÈS-VERBAL**  
**de la séance du conseil de discipline (1)**  
**tenue le**

Le conseil de discipline (1)	composé de :
M. (qualité)	. président;
M. (qualité)	. membre
M. (qualité)	. membre
	} représentant l'administration;
M.	. membre
M.	. membre
M.	. membre
	} représentant le personnel.

s'est réuni le (date) , à (lieu)

aux fins d'émettre un avis sur l'abaissement temporaire de (2) échelon(s) pendant (2) mois proposé par M. le directeur de (3)

à l'encontre de M. (nom, prénoms, qualité et emploi)

pour les motifs ci-après (résumé succinct) :

L'intéressé(e) régulièrement convoqué(e) ayant pris connaissance de son dossier :

(4) a présenté des observations écrites;

(4) n'a pas

a comparu;

(4) n'a pas

n'était pas assisté(e) par une tierce personne

(4) était assisté(e) par M. (nom, prénoms, qualité)

---

(1) Désignation de l'établissement, de l'entité territoriale ou de la direction centrale.  
(2) A compléter par l'indication du nombre d'échelon ou de mois.  
(3) Désignation de l'établissement.  
(4) Rayer la mention inutile.

DELIBERATION.

**Réponses aux questions posées.**

Estimez-vous que les faits reprochés à M.

soient de nature à justifier un abaissement temporaire d'échelon(s) ?

OUI : voix.

NON : voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir uniquement en cas de partage des voix ou d'un vote défavorable) :

En tout état de cause le nombre d'échelons indiqués dans la proposition de sanction vous paraît-il :

Suffisant ? voix.

Insuffisant ? voix.

Trop élevé ? voix.

Le nombre de mois indiqués dans la proposition de sanction vous paraît-il :

Suffisant ? voix.

Insuffisant ? voix.

Trop élevé ? voix.

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

1<sup>o</sup>

— émet un avis favorable à l'abaissement temporaire d'échelon(s) proposé à l'encontre de M. (5);

— émet un avis défavorable à l'abaissement temporaire d'échelon(s) proposé à l'encontre de M. (6);

— n'est pas parvenu à se départager sur l'abaissement temporaire d'échelon(s) proposé à l'encontre de M. (7).

2<sup>o</sup>

— estime que le nombre d'échelons indiqué dans la proposition de sanction est suffisant - insuffisant - trop élevé (8);

— n'est pas parvenu à se départager sur le nombre d'échelon(s) dont il convient d'assortir la sanction;

— estime que le nombre de mois indiqué dans la proposition de sanction est suffisant - insuffisant, trop élevé (8);

— n'est pas parvenu à se départager sur le nombre de mois dont il convient d'assortir la sanction.

Fait à , le

*(Signature des membres du conseil  
précédée du nom des signataires  
en lettres majuscules.)*

(5) Cas où les « oui » l'emportent.

(6) Cas où les « non » l'emportent.

(7) Cas de partage des voix.

(8) Rayer la mention inutile pour ne laisser subsister que la proposition qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

ANNEXE V.  
PROCÈS-VERBAL

(Remplacée : 2e mod.).

Figure 5. PROCES-VERBAL de la séance du conseil de discipline supérieur tenue le

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

PROCÈS-VERBAL  
de la séance du conseil de discipline supérieur  
tenue le

Le conseil de discipline supérieur	composé de :
M. (qualité)	. président;
M. (qualité)	. membre
M. (qualité)	. membre
	} représentant l'administration;
M.	. membre
M.	. membre
M.	. membre
	} représentant le personnel.

s'est réuni le (date) , à (lieu)

aux fins d'émettre un avis sur le retrait de la qualité de chef d'équipe

proposé par M. le directeur de (1)

à l'encontre de M. (nom, prénoms, qualité et emploi)

pour les motifs ci-après (résumé succinct) :

L'intéressé(e) régulièrement convoqué(e) ayant pris connaissance de son dossier :

a  
(2) n'a pas présenté des observations écrites;

a  
(2) n'a pas comparu;

n'était pas assisté(e) par une tierce personne

(2) était assisté(e) par M. (nom, prénoms, qualité)

(1) Désignation de l'établissement.

(2) Rayer la mention inutile.



---

DELIBERATION.

**Réponses aux questions posées.**

Estimez-vous que les faits reprochés à M.

soient de nature à justifier le retrait de la qualité de chef d'équipe ?

OUI :           voix.

NON :           voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir uniquement en cas de partage des voix ou d'un vote défavorable) :

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

— émet un avis favorable au retrait de la qualité de chef d'équipe proposé à l'encontre de M. (3);

— émet un avis défavorable au retrait de la qualité de chef d'équipe proposé à l'encontre de M. (4);

— n'est pas parvenu à se départager sur le retrait de la qualité de chef d'équipe proposé à l'encontre de M. (5).

---

(3) Cas où les « oui » l'emportent.

(4) Cas où les « non » l'emportent.

(5) Cas de partage des voix.

DELIBERATION COMPLEMENTAIRE

(cas où un avis défavorable à la sanction proposée a été émis).

Réponses aux questions posées.

1° Estimez-vous que les faits reprochés à M. \_\_\_\_\_ soient de nature à justifier une sanction ?

OUI : \_\_\_\_\_ voix.

NON : \_\_\_\_\_ voix.

2° Si la réponse à la question précédente a été OUI de quel niveau vous semble devoir être cette sanction ?

Premier niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Deuxième niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Troisième niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Quatrième niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Cinquième niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée (à remplir uniquement en cas de vote défavorable ou de partage de voix sur la première question ou de partage des voix concernant le niveau de la sanction) :

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

- émet un avis favorable à l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (3);
- émet un avis défavorable à l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (4);
- n'est pas parvenu à se départager sur l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (5);
- estime que la sanction doit être du niveau (6);
- n'est pas parvenu à se départager sur le niveau de la sanction (7).

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

*(Signature des membres du conseil  
précédée du nom des signataires  
en lettres majuscules.)*

(3) Cas où les « oui » l'emportent.

(4) Cas où les « non » l'emportent.

(5) Cas de partage des voix.

(6) Cas où une majorité s'est dégagée en faveur d'un niveau de sanction.

(7) Cas où il y a partage des voix quant au niveau de la sanction.

ANNEXE VI.  
PROCÈS-VERBAL

(Remplacée : 2e mod.)

Figure 6. PROCES-VERBAL de la séance du conseil de discipline supérieur tenue le

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

PROCÈS-VERBAL  
de la séance du conseil de discipline supérieur  
tenue le

Le conseil de discipline supérieur	composé de :
M. (qualité)	. président;
M. (qualité)	. membre
M. (qualité)	. membre
	} représentant l'administration;
M.	. membre
M.	. membre
M.	. membre
	} représentant le personnel.

s'est réuni le (date) , à (lieu)

aux fins d'émettre un avis sur l'abaissement définitif de groupe

proposé par M. le directeur de (1)

à l'encontre de M. (nom, prénoms, qualité et emploi)

pour les motifs ci-après (résumé succinct) :

L'intéressé(e) régulièrement convoqué(e) ayant pris connaissance de son dossier :

(2) a présenté des observations écrites;  
n'a pas

(2) a comparu;  
n'a pas

n'était pas assisté(e) par une tierce personne  
(2) était assisté(e) par M. (nom, prénoms, qualité)

(1) Désignation de l'établissement.  
(2) Rayer la mention inutile.

DELIBERATION.

**Réponses aux questions posées.**

Estimez-vous que les faits reprochés à M.

soient de nature à justifier l'abaissement définitif de groupe ?

OUI :           voix.

NON :           voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir uniquement en cas de partage des voix ou d'un vote défavorable) :

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

- M. — émet un avis favorable à l'abaissement définitif de groupe proposé à l'encontre de M. (3);
- M. — émet un avis défavorable à l'abaissement définitif de groupe proposé à l'encontre de M. (4);
- n'est pas parvenu à se départager sur l'abaissement définitif de groupe proposé à l'encontre de M. (5).

---

(3) Cas où les « oui » l'emportent.  
(4) Cas où les « non » l'emportent.  
(5) Cas de partage des voix.

DELIBERATION COMPLEMENTAIRE

(cas où un avis défavorable à la sanction proposée a été émis).

Réponses aux questions posées.

1° Estimez-vous que les faits reprochés à M. \_\_\_\_\_ soient de nature à justifier une sanction ?

OUI : \_\_\_\_\_ voix.

NON : \_\_\_\_\_ voix.

2° Si la réponse à la question précédente a été OUI de quel niveau vous semble devoir être cette sanction ?

Premier niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Deuxième niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Troisième niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Quatrième niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Cinquième niveau : \_\_\_\_\_ voix.

Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée (à remplir uniquement en cas de vote défavorable ou de partage de voix sur la première question ou de partage des voix concernant le niveau de la sanction) :

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

- émet un avis favorable à l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (3);
- émet un avis défavorable à l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (4);
- n'est pas parvenu à se départager sur l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (5);
- estime que la sanction doit être du \_\_\_\_\_ niveau (6);
- n'est pas parvenu à se départager sur le niveau de la sanction (7).

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

*(Signature des membres du conseil  
précédée du nom des signataires  
en lettres majuscules.)*

(3) Cas où les « oui » l'emportent.

(4) Cas où les « non » l'emportent.

(5) Cas de partage des voix.

(6) Cas où une majorité s'est dégagée en faveur d'un niveau de sanction.

(7) Cas où il y a partage des voix quant au niveau de la sanction.

ANNEXE VII.  
**PROCÈS-VERBAL**

(Remplacée : 2e mod.).

*Figure 7. PROCES-VERBAL de la séance du conseil de discipline supérieur tenue le*

ANNEXE VII.  
MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

**PROCÈS-VERBAL**  
de la séance du conseil de discipline supérieur  
tenue le

Le conseil de discipline supérieur		composé de :	
M.	(qualité)	. président :	} représentant l'administration;
M.	(qualité)	. membre	
M.	(qualité)	. membre	
M.	(qualité)	. membre	
M.		. membre	} représentant le personnel,
M.		. membre	
M.		. membre	
M.		. membre	

s'est réuni le (date)

aux fins d'émettre un avis sur la mesure de déplacement d'office ou d'exclusion temporaire (1)  
proposée par M. le directeur de (1)  
à l'encontre de M. (nom, prénoms, qualité et emploi)  
pour les motifs ci-après (résumé succinct) :

L'intéressé(e) régulièrement convoqué(e) ayant pris connaissance de son dossier :

(2) a présenté des observations écrites;  
n'a pas

(2) a comparu;  
n'a pas

(2) n'était pas assisté(e) par une tierce personne  
était assisté(e) par M. (nom, prénoms, qualité)

---

(1) Désignation de l'établissement.  
(2) Rayer les mentions inutiles.

**Premier cas. Déplacement d'office proposé.**

DELIBERATION.

**Réponses aux questions posées.**

Estimez-vous que les faits reprochés à M. \_\_\_\_\_ soient de nature à justifier le déplacement d'office ?

OUI : voix.

NON : voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir uniquement en cas de partage des voix ou d'un vote défavorable sur une question posée) :

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

- émet un avis favorable au déplacement d'office de M. \_\_\_\_\_ (3);
- émet un avis défavorable au déplacement d'office de M. \_\_\_\_\_ (4);
- n'est pas parvenu à se départager sur le déplacement d'office de M. \_\_\_\_\_ (5).

---

(3) Cas où les « oui » l'emportent.  
(4) Cas où les « non » l'emportent.  
(5) Cas où il y a partage des voix.

**Deuxième cas. Exclusion temporaire proposée.**

**DELIBERATION.**

**Réponses aux questions posées.**

Estimez-vous que les faits reprochés à M. soient de nature à justifier  
une exclusion temporaire ?

OUI : voix.

NON : voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée (à remplir uniquement en cas de partage des voix ou d'un vote défavorable) :**

En tout état de cause la durée indiquée dans la proposition de sanction vous paraît-elle :

Suffisante ? voix.

Insuffisante ? voix.

Trop élevée ? voix.

Estimez-vous que cette sanction doit être assortie du sursis ?

NON : voix.

OUI (total) : voix.

OUI (partiel) : voix.

**CONCLUSION.**

Le conseil de discipline :

1<sup>o</sup>

— émet un avis favorable à l'exclusion temporaire de M. (3);

— émet un avis défavorable à l'exclusion temporaire de M. (4);

— n'est pas parvenu à se départager sur l'exclusion temporaire de M. (5).

2<sup>o</sup>

— estime que la durée indiquée dans la proposition de sanction est suffisante, insuffisante,  
trop élevée (6);

— n'est pas parvenu à se départager sur la durée de la sanction.

3<sup>o</sup>

— émet un avis défavorable au sursis (4);

— émet un avis favorable au sursis total (7);

— émet un avis favorable au sursis partiel (8);

— n'est pas parvenu à se départager sur l'octroi du sursis (5).

(3) Cas où les « oui » l'emportent.

(4) Cas où les « non » l'emportent.

(5) Cas de partage des voix.

(6) Rayer la mention inutile pour ne laisser subsister que la proposition qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

(7) Cas où les « oui (total) » l'emportent.

(8) Cas où les « oui (partiel) » l'emportent.



**DELIBERATION COMPLEMENTAIRE**  
(cas où un avis défavorable à la sanction proposée a été émis).

**Réponses aux questions posées.**

1° Estimez-vous que les faits reprochés à M. \_\_\_\_\_ soient de nature à justifier une sanction ?

OUI :       voix.  
NON :       voix.

2° Si la réponse à la question précédente a été OUI de quel niveau vous semble devoir être cette sanction ?

Premier niveau :       voix.  
Deuxième niveau :     voix.  
Troisième niveau :    voix.  
Quatrième niveau :   voix.  
Cinquième niveau :    voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir uniquement en cas de vote défavorable ou de partage des voix sur la première question ou de partage des voix concernant le niveau de la sanction) :

**CONCLUSION.**

Le conseil de discipline :

- émet un avis favorable à l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (3);
- émet un avis défavorable à l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (4);
- n'est pas parvenu à se départager sur l'attribution d'une sanction à M. \_\_\_\_\_ (5);
- estime que la sanction doit être du niveau (9);
- n'est pas parvenu à se départager sur le niveau de la sanction (10).

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

*(Signature des membres du conseil  
précédée du nom des signataires  
en lettres majuscules.)*

---

(3) Cas où les « oui » l'emportent.  
(4) Cas où les « non » l'emportent.  
(5) Cas de partage des voix.  
(9) Cas où une majorité s'est dégagée en faveur d'un niveau de sanction.  
(10) Cas où il y a partage des voix quant au niveau de la sanction.

ANNEXE VIII.  
PROCÈS-VERBAL

(Nouvelles rédaction : 2<sup>e</sup> mod.)

Figure 8. PROCES-VERBAL de la séance du conseil de discipline supérieur tenue le

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

PROCÈS-VERBAL  
de la séance du conseil de discipline supérieur  
tenue le

Le conseil de discipline supérieur	composé de :
M. (qualité)	. président;
M. (qualité)	. membre
M. (qualité)	. membre
M. (qualité)	. membre
M. (qualité)	. membre
	} représentant l'administration;
M.	. membre
M.	. membre
M.	. membre
M.	. membre
M.	. membre
	} représentant le personnel.

s'est réuni le (date)

aux fins d'émettre un avis sur la mesure de congédiement proposée par M. le directeur de (1)

à l'encontre de M. (nom, prénoms, qualité et emploi)

pour les motifs ci-après (résumé succinct) :

L'intéressé(e) régulièrement convoqué(e) ayant pris connaissance de son dossier :

(2) <sup>a</sup>  
n'a pas présenté des observations écrites;

(2) <sup>a</sup>  
n'a pas comparu;

(2) n'était pas assisté(e) par une tierce personne  
était assisté(e) par M. (nom, prénoms, qualité)

(1) Désignation de l'établissement.  
(2) Rayer les mentions inutiles.

DELIBERATION.

**Réponses aux questions posées.**

Estimez-vous que les faits reprochés à M. \_\_\_\_\_ soient de nature à justifier son congédiement ?

OUI : voix.

NON : voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir uniquement en cas de partage des voix ou d'un vote défavorable sur une question posée) :

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

— émet un avis favorable au congédiement de M. \_\_\_\_\_ (3);

— émet un avis défavorable au congédiement de M. \_\_\_\_\_ (4);

— n'est pas parvenu à se départager sur le congédiement de M. \_\_\_\_\_ (5).

DELIBERATION COMPLEMENTAIRE

(cas où un avis défavorable au congédiement a été émis).

**Réponses aux questions posées.**

1° Estimez-vous que les faits reprochés à M. \_\_\_\_\_ soient de nature à justifier une sanction ?

OUI : voix.

NON : voix.

2° Si la réponse à la question précédente a été OUI de quel niveau vous semble devoir être cette sanction ?

Premier niveau : voix.

Deuxième niveau : voix.

Troisième niveau : voix.

Quatrième niveau : voix.

Cinquième niveau : voix.

**Résumé succinct et impersonnel des arguments avancés contre la mesure proposée** (à remplir uniquement en cas de vote défavorable ou de partage de voix sur la première question ou de partage des voix concernant le niveau de la sanction) :

(3) Cas où les « oui » l'emportent.

(4) Cas où les « non » l'emportent.

(5) Cas où il y a partage des voix.

CONCLUSION.

Le conseil de discipline :

- émet un avis favorable à l'attribution d'une sanction à M. (3);
- émet un avis défavorable à l'attribution d'une sanction à M. (4);
- n'est pas parvenu à se départager sur l'attribution d'une sanction à M.
- estime que la sanction doit être du niveau (6);
- n'est pas parvenu à se départager sur le niveau de la sanction (7).

Fait à , le

*(Signature des membres du conseil  
précédée du nom des signataires  
en lettres majuscules.)*

- 
- (3) Cas où les « oui » l'emportent.
  - (4) Cas où les « non » l'emportent.
  - (5) Cas où il y a partage des voix.
  - (6) Cas où une majorité s'est dégagée en faveur d'un niveau de sanction.
  - (7) Cas où il y a partage des voix quant au niveau de la sanction.

ANNEXE IX.  
**COMPTE RENDU DE SANCTION DISCIPLINAIRE.**

(Remplacée : 2<sup>e</sup> mod.)

**Figure 9. COMPTE RENDU DE SANCTION DISCIPLINAIRE.**

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

(Timbre de l'établissement, de l'entité  
territoriale ou de la direction cen-  
trale.)

**COMPTE RENDU DE SANCTION DISCIPLINAIRE.**

Par décision en date du

M. (1)

en fonctions à (2)

a fait l'objet de la sanction suivante :

Motifs succincts de la sanction :

A \_\_\_\_\_, le

*(Nom, grade, fonctions et signature  
de l'autorité ayant infligé la sanction.)*

*Destinataires :*

(3) M. le directeur de la fonction militaire et du personnel civil, sous-direction de la gestion du personnel civil.

(3) M. le directeur des ressources humaines, sous-direction des affaires générales et sociales.  
Membres du conseil de discipline (pour les sanctions autres que l'avertissement).

- 
- (1) Nom, prénoms, qualité et emploi.  
(2) Etablissement d'affectation.  
(3) Rayer la mention inutile.