

LE PRÉCAIRE DÉCHAÎNÉ



Syndicat National des Personnels
de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
Site : www.snpespjj-fsu.org
Mél : Snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



“LES CONTRACTUELS SONT UNE VARIABLE D’AJUSTEMENT POUR LA PJJ”
(Le Directeur Régional d’Ile de France)

EDITO

N° 5 - HIVER 08 - 09

L'administration tient un double discours : d'une part, elle donne un semblant de statut aux personnels contractuels en instaurant des CCP (Commission Consultative Paritaire) et en modifiant certains contrats (mais en continuant à léser les personnels en rémunérant les contrats 6-1 au salaire minimum sans primes), d'autre part, elle les licencie quand elle décide de faire des économies. C'est inacceptable !!!

"Les contractuels sont des variables d'ajustement pour la PJJ" dit cyniquement l'Administration. Cela s'est vérifié déjà mais risque d'être appliqué de façon brutale dans la période à venir. En effet, la fermeture de dizaines de services, de centaines de postes, dans le cadre de l'abandon des prises en charge au civil, de l'arrêt des PJM et de l'application de la RGPP, va se traduire par des ruptures de contrat pour cause de "suppression d'emplois".

Il n'est pas tolérable de voir la direction de la PJJ recruter des personnels non titulaires, les payer au salaire minimum, les exploiter sous la menace à peine voilée de non renouvellement de contrat et les licencier lorsqu'« ils ne lui sont plus utiles ».

De plus, il est à craindre que l'Administration ne se serve de ce contexte pour tenter d'imposer des changements de contrats (durée ou fonction) ou des licenciements hors "suppression de services", en faisant pression sur les contractuels. C'est intolérable !!!

C'est pourquoi nous listons dans ce cinquième numéro du "Précaire Déchaîné" les différents cas de licenciements, les procédures qui doivent être appliquées et les droits des personnels non titulaires qui doivent être respectés. C'est un minimum incontournable !!!

Mais avant de faire respecter ces droits, la solidarité entre personnels titulaires et contractuels dans le combat syndical peuvent faire changer les décisions de l'administration. La défense des droits des collègues non titulaires nécessite la vigilance et la mobilisation de toutes et tous.

Défendre les emplois des collègues non titulaires, c'est défendre les services existants, empêcher leurs fermetures et faire ainsi échec aux nouvelles orientations de la PJJ.

Défendre les droits des uns, c'est défendre les droits de tous !!!

BREVES :

La DPJJ a une nouvelle fois versé, à la fin de l'année 2008, une « prime de Noël » (270€) mais elle a de nouveau exclu les personnels contractuels rémunérés au taux horaire (art 6-1 de la loi 84-16). Tout comme il semblerait qu'elle tente de ne pas la verser lorsqu'il y a eu un changement de type de contrat. Nous sommes toujours en attente d'explications et nous allons ré-intervenir auprès de la direction.

La mise en place provisoire des CCP, au niveau régional, semble rencontrer d'importantes difficultés... ce qui n'est guère étonnant compte-tenu de la précipitation et de la méthode avec lesquelles la DPJJ les a mises en place ! Seule l'expression des personnels non titulaires permettra de « valider » l'existence des CCP, même si celles-ci ont un rôle limité (cf. Précaire Déchaîné N°3).

CONTRACTUELS

Votez SNPES-PJJ/FSU le 17 mars 2009 et vous serez défendus !



LE LICENCIEMENT

L'administration liste cinq motifs de licenciement:

- motif disciplinaire
- inaptitude physique
- insuffisance professionnelle
- suppression de l'emploi
- refus d'une modification substantielle du contrat proposé par l'administration

AUCUN LICENCIEMENT NE PEUT ETRE PRONONCÉ EN CAS DE GROSSESSE (médicalement constatée) ou AVANT L'EXPIRATION D'UN CONGE DE MATERNITE, PATERNITE ou D'ADOPTION.

AUCUNE LETTRE DE DEMISSION NE DOIT ÊTRE REDIGEE EN CAS DE LICENCIEMENT.

<p>POUR TOUS LES CAS DE LICENCIEMENT : (insuffisance professionnelle, refus d'une modification substantielle du contrat proposé par l'administration, suppression d'emploi, inaptitude physique).</p>	<p>Convocation par courrier recommandé avec accusé de réception: Le courrier doit comporter la mention selon laquelle l'agent a le droit de consulter son dossier. La consultation doit intervenir, bien sûr, avant l'entretien. L'agent peut être accompagné par un représentant syndical lors de cette démarche.</p>	<p>Convocation de l'agent pour un entretien préalable : Il est extrêmement important de prendre attache avec la section locale du SNPES-PJJ afin d'être assisté par un représentant syndical lors de cet entretien.</p>	<p>Saisine de la CCP (Commission Consultative Paritaire): pour avis, avant tout licenciement hors de la période d'essai et dans un délai de 15 jours après l'entretien préalable. Ne pas hésiter à contacter les délégués syndicaux siégeant dans cette instance.</p>	<p>Notification du licenciement par lettre recommandée : Cette lettre doit préciser le motif du licenciement, la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels et de la durée du préavis (cf. § sur ce sujet).</p>
<p>LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE:</p>	<p>L'agent non titulaire définitivement inapte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle peut être licencié.</p>	<p>La constatation de l'inaptitude définitive se fait selon la même procédure que les titulaires : examen de l'agent par un médecin agréé et avis du comité médical.</p>	<p>La CCP doit être saisie pour avis.</p>	<p>Avant de prononcer le licenciement, l'Administration est tenue de rechercher une solution de reclassement. L'agent licencié pour inaptitude physique n'a droit à aucun préavis mais doit bénéficier d'une indemnité de licenciement et ouvre droit au versement des allocations chômage.</p>
<p>LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE:</p>	<p>L'Administration définit l'insuffisance comme une inadaptation de l'agent à l'emploi pour lequel il a été recruté et selon les comportements suivants: - mauvaise organisation dans le travail, - incapacité à communiquer, - incapacité à s'intégrer dans une équipe, - réalisation médiocre ou incomplète des tâches confiées.</p>		<p>La CCP saisie pour avis se déroule comme pour une procédure disciplinaire, la commission doit entendre l'agent, les témoins de l'agent et de l'administration puis délibère hors de leurs présences.</p>	<p>L'agent licencié pour ce motif a droit à un préavis, à une indemnité de licenciement et au versement des allocations chômage.</p>

LICENCIEMENT SUITE A LA SUPPRESSION DE L'EMPLOI :	La suppression d'un emploi dans "l'intérêt du service" constitue pour l'Administration "un motif légitime de licenciement". Aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige l'Administration à justifier "l'intérêt du service" qui amène à la suppression d'un emploi. Contrairement aux agents titulaires, il n'existe pas de droit au reclassement d'un agent contractuel.	Cela ne veut pas dire qu'il faut renoncer pour cela à l'intervention de la section syndicale et aux demandes d'audience pour rechercher les solutions les plus favorables aux agents concernés. En particulier pour une éventuelle substitution de contrat ou quand la personne arrive à 6 ans de contrats consécutifs et que son CDD peut être transformé en contrat à durée indéterminée.	La CCP doit être saisie pour avis.	L'agent licencié pour ce motif a droit à un préavis, une indemnité de licenciement et au versement des allocations chômage.
LICENCIEMENT SUITE AU REFUS D'UNE MODIFICATION SUBSTANTIELLE DU CONTRAT PROPOSE PAR L'ADMINISTRATION :	Les clauses contenues dans un contrat peuvent être modifiées par un avenant ou par un nouveau contrat sous réserve de l'accord des deux parties. En cas de désaccord, lorsque l'Administration propose à l'agent une modification "substantielle" et qu'il la refuse, l'administration prend acte et procède au licenciement de l'agent.	Peuvent être considérées comme "substantielles" les modifications liées: - aux fonctions exercées par l'agent, changement de niveau de responsabilité, d'affectation géographique. - au changement de rémunération perçue. - à la durée du travail (passage d'un temps plein à un temps partiel).	La CCP doit être saisie pour avis.	L'agent licencié pour ce motif a droit à un préavis, à une indemnité de licenciement et au versement des allocations chômage.

DUREE DU PREAVIS :

- **8 jours** pour une durée de services **inférieure à 6 mois.**
- **1 mois** pour une durée de services **supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans.**
- **2 mois** pour une durée de **plus de 2 ans de services.**

Le préavis n'est pas applicable en cas de licenciement :

- pour inaptitude physique,
- dans le cadre des congés rémunérés pour raisons familiales ou personnelles,
- prononcé dans un cadre disciplinaire,
- intervenu au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

SOLDE DES CONGES :

L'agent doit solder ses congés avant la date de son licenciement, hors période de préavis. **Si ses congés n'ont pu être soldés du fait de l'administration, il a droit à une indemnité compensatrice de congés** (sauf pour motif disciplinaire).

INDEMNITE DE LICENCIEMENT :

Cette indemnité n'est pas versée dans les cas suivants :

- Terme du contrat à durée déterminée,
- **Démission,**
- Retour à l'emploi dans le secteur public,
- Licenciement pour raisons disciplinaires,
- Atteinte de l'âge de 60 ans et justification d'une durée de cotisations retraite requise pour liquidation.

Elle est limitée à 12 fois la rémunération de base et se définit en fonction de la rémunération nette mensuelle et de l'ancienneté calculée suivant :

- Toute période égale ou supérieure à 6 mois est comptée comme une année,
- Toute période inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Nota Bene : En cas de faute professionnelle, le licenciement disciplinaire est possible, après avis de la CCP, et n'ouvre droit à aucune indemnité.