Extrait du UNSA Fonction publique

http://www.unsa-fp.org/?Contractuels-vers-la-clarification

Contractuels : vers la clarification des conditions de fin de contrat

- Contractuels -

Date de mise en ligne : vendredi 14 février 2014

Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

L'accord pour les agents contractuels que l'UNSA a signé en 2011 prévoyait que le cadre juridique en matière de licenciement devait être clarifié et en particulier que les motifs de licenciement devaient être mieux précisés.
Pour l'UNSA c'est indispensable pour mettre fin aux abus de certains employeurs publics indélicats.
C'est le sens du travail qui a été conduit lors du comité de suivi de la fonction publique du 10 février et auquel l'UNSA a participé pour défendre les droits des agents contractuels.

Comme le prévoit l'accord, et dans la suite du précédent comité de suivi du 17 décembre, la Direction générale de la fonction publique a préparé une nouvelle série de modifications du décret « Etat « (décliné ensuite pour les décrets spécifiques « hospitalier » et « territorial ») à partir d'une analyse approfondie de la Jurisprudence administrative sur les motifs de licenciements ou non renouvellements.

Le point sur les modifications qui doivent apporter des clarifications et nouveaux droits en faveur des agents contractuels :

" En cas d'inaptitude physique, c'est un médecin agréé qui établira le constat d'inaptitude, et l'agent contractuel aura un droit de recours devant le comité médical, ainsi qu'un accès à son dossier.
Le licenciement ne pourra intervenir qu'en cas d'impossibilité du reclassement demandé par l'agent.
" Le licenciement pour insuffisance professionnelle devra obligatoirement passer en CCP- Les textes instaurant les CCP à l'hospitalière et la territoriale sont en cours d'élaboration.
" Lorsqu'à l'issue de la CCP l'administration décide un licenciement, elle devra le notifier à l'agent par lettre recommandée sous 7 jours.
" Les motifs de licenciement d'un agent contractuel recruté sur besoins permanents devront être justifiés (liste des cas de figure prévue dans le décret). Un reclassement pourra être demandé par l'agent, le licenciement ne pourra pas intervenir avant l'étude de ce reclassement (courrier précisant l'offre de reclassement).
" Suite à des réorganisations de service (transformation d'emploi ou suppression de l'emploi), l'employeur devra essayer d'adapter le contrat au lieu de licencier et dans ce cas, pourra proposer des modifications de contrat sous certaines conditions.
" Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.
Concernant les non renouvellements de contrat, l'UNSA s'est positionné favorablement pour que :
" le calcul de la durée de contrat intègre la durée des contrats successifs
" l'instauration d'un entretien avant les décisions de non renouvellements (contrats 10 mois et plus).
L'objectif de l'UNSA est d'apporter de nouvelles garanties aux contractuels pour mettre fin à des abus trop souvent constatés (approche de la cdéisation, grossesse, attribution d'un mandat syndical etc.)

Pour mémoire, l'accord qui a été signé par 6 syndicats sur 8 de la fonction publique (FSU et Solidaires n'ont pas signé) confie au comité de suivi, composé des signataires du protocole d'accord, l'examen des textes transversaux d'application du présent protocole, le bilan de leur mise en oeuvre, l'examen des difficultés rencontrées et la possibilité de faire toute proposition d'évolution juridique pour y remédier.
L'UNSA y représente les agents contractuels de la Fonction publique d'Etat, Territoriale et Hospitalière.

Copyright © UNSA Fonction publique