

Compte rendu de la CCP du 24 mars 2004

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est obligatoirement consultée pour les questions d'ordre individuel concernant les agents contractuels de droit public (gardiens, veilleurs de nuit, personnel de nettoyage ou de restauration).

Elle est composée pour moitié par des agents élus aux élections professionnelles de 2002.

Les sujets abordés sont :

- *les modalités de recrutement, de renouvellement, de licenciement*
- *les sanctions disciplinaires (autres que le 1^{er} niveau)*
- *les refus de congés de toute nature*
- *les refus d'autorisation d'absence pour formation ou préparation à un concours*

Ordre du jour :

- l'approbation du procès verbal de la CCP du 11/12/2003
- dossiers de modifications substantielles de contrat
- dossiers de licenciement

DECLARATION DES ELUS CGT

La CGT dénonce la multiplication des dossiers de licenciement ayant pour cause la restructuration du réseau du Trésor public. Ces réformes ont des conséquences socio-économiques dans les régions concernées, des conséquences sur le service rendu à l'utilisateur, mais aussi des conséquences financières graves pour les personnels licenciés

Au cours des deux commissions, tenues ces trois derniers mois, vous nous avez présenté 38 dossiers de licenciement dont 34 pour cause de fermeture de trésoreries et cela sans reclassement. Ces chiffres spectaculaires imposent la nécessité d'une réelle mobilisation de l'administration pour trouver des solutions acceptables aux agents concernés et adaptées à leurs situations particulières.

La CGT dénonce les disparités d'implication des différentes directions locales dans les démarches de reclassement : certaines ne font appel qu'aux structures du MINEFI, d'autres interrompent les recherches suite à un refus d'une première proposition inacceptable pour l'agent.

La CGT demande à ce que toutes les structures de service public implantées localement soient sollicitées de manière exhaustive.

De plus, la CGT rappelle que la lettre de licenciement ne peut être datée antérieurement à la tenue de la CCP. La lettre de licenciement doit être notifiée à l'agent après la commission.

Par ailleurs, qu'en est-il de la situation des agents lorsque les postes comptables sont déjà fermés ?

Sommaire : Compte rendu et déclaration des Elus CGT - Commission Consultative Paritaire (CCP) du 24/03/2004

1°/ Notification et indemnités de licenciement

En réponse à notre déclaration, la direction a indiqué que, dans l'attente d'un licenciement consécutif à une fermeture de trésorerie, l'agent percevra l'intégralité de sa rémunération.

Concernant les dates figurant sur les lettres (ou modèles de lettre) de licenciement, la direction nous a expliqué que celles-ci correspondent aux dates de

rédaction des courriers inclus dans les dossiers étudiés en CCP. Ces dates devront donc être modifiées par les auteurs des courriers, à savoir les directions locales. Elle sera nécessairement ultérieure à la date de la CCP, le 24 mars 2004. Les délais d'indemnisation courent à partir de la date de notification du courrier de licenciement.

En conséquence :

- **Tous les agents licenciés doivent percevoir l'intégralité de leur traitement jusqu'au 24/03/2004.**
- **Les courriers de licenciement sont notifiés par les directions locales après cette date.**
- **L'indemnisation de licenciement commence à compter de la notification.**

Si tel n'est pas le cas, avertissez vos élus CGT en CCP.

2°/ Procédure de reclassement suite à licenciement

La CGT a pointé au cours de l'étude des dossiers individuels, les disparités locales de procédures de reclassement que nous avons par ailleurs dénoncées dans notre déclaration. En effet, dans certains départements, des recherches exhaustives ont été entreprises (auprès de La Poste, de la gendarmerie, de l'hôpital, des mairies...), alors qu'ailleurs les directions locales se sont bornées à des courriers aux services du MINEFI (Trésor public, impôts et douanes) voire à constater l'absence d'administrations d'Etat dans la commune.

La direction admet cet état de fait et a reconnu que, malgré un courrier du 21/01/2004 adressé aux directions locales rappelant les consignes de la Comptabilité publique, il était nécessaire d'harmoniser "vers le haut" les démarches de reclassement.

A la demande de la CGT, l'entretien de l'agent en voie de licenciement avec sa direction doit être généralisé et les services du personnel ne doivent pas interrompre leurs recherches de reclassement après le refus de l'intéressé d'une première proposition inacceptable pour lui.

En conséquence :

- **Tout licenciement doit faire l'objet d'un entretien entre le service du personnel et l'agent pour favoriser les démarches de reclassement.**
- **Tous les établissements de Service public implantés localement et dans les communes avoisinantes doivent être sollicités pour chaque reclassement : les recherches ne se limitent pas aux ministères des finances et aux mairies.**
- **Les services du personnel doivent poursuivre leurs démarches pour un reclassement de l'agent si celui-ci refuse une première proposition qu'il juge inadaptée à sa situation personnelle.**

La CGT sera vigilante sur l'application et la pérennisation de ces avancées

Au cours de cette deuxième réunion en CCP, nous avons été confrontés à nouveau à un dossier de licenciement pour cause d'inaptitude physique.

Le secret médical ne nous permet pas d'étudier correctement la situation particulière de l'agent. Selon la direction la notion d'inaptitude physique reconnue médicalement s'applique à tout emploi. Or, les rapport médicaux indiquent l'inaptitude physique pour exercer le

métier effectué jusqu'alors par l'agent. La CGT a donc demandé à ce que soient étudiées des possibilités de reclassement vers d'autres fonctions.

Plus généralement les agents pourraient être reclassés vers d'autres métiers : au cours de la CCP du 11/12/2003 un agent d'entretien avait été reclassé vers un emploi de restauration collective.

La CGT revendique :

- **que la notion d'inaptitude physique ne soit pas un prétexte à l'absence de recherches de solutions de reclassement vers d'autres métiers.**
- **Que le reclassement des agents ne se limite pas à la recherche d'emplois identiques aux métiers occupés précédemment.**

3°/ Résultat des votes sur dossiers de licenciement

19 dossiers dont 3 pour licenciements partiels ont été soumis à la CCP. Ils concernaient tous des agents de nettoyage.

17 avaient pour origine la fermeture ou la spécialisation de trésoreries, 1 pour inaptitude physique et 1 pour refus d'application de consignes de sécurité.

- L'administration a voté **pour** l'ensemble des dossiers, validant ainsi les licenciements.
- La parité syndicale n'a approuvé cette décision dans aucun des cas présentés (votes contre ou abstentions).
- La CGT a voté **contre** la proposition de licenciement sur 18 dossiers.
- La CGT a voté l'**abstention** sur un dossier où l'agent s'était reclassé par ses propres moyens (La CGT n'a pas voulu cautionner le motif de licenciement avancé par l'administration, bien que nous nous réjouissons du sort de l'intéressé).

4°/ Dossiers de modifications substantielles de contrat

La direction a présenté, pour information, à la CCP un tableau indiquant 6 modifications substantielles de contrat acceptées par les agents (changement d'affectation et augmentation de quotité horaire).

A l'initiative de la CGT la parité syndicale (CGT-FO-CFDT) a demandé à ce que ces dossiers soient également étudiés en CCP et ne fassent pas l'objet de simple information.

