

FORMATION
U4U

La procédure d'insuffisance professionnelle

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Octobre 2017

Applicabilité

- Applicable aux fonctionnaires
- Mais pas aux AT et aux AC, même avec un contrat indéterminé

Lors du dialogue social, U4U a obtenu des avancées importantes dans les domaines de la prévention (voir le processus d'évaluation), de l'accompagnement, du diagnostic et de la remédiation, du rôle du comité paritaire et de la fonction de la DG HR



Définition

- Manque des connaissances ou de l'habileté pour faire quelque chose
- Inaptitude du salarié dans l'exécution de ses tâches
- Incapacité du salarié à tenir correctement son poste de travail, hors toute mauvaise volonté
- A la Commission :

Discipline

Prestations jugées insatisfaisantes par au moins un rapport annuel **définitif** confirmé par un valideur (sauf si signé par un DG)



Voir notre vademecum pour les rapports d'évaluations
http://u4unity.eu/document2/Vade_promotions.pdf

L'insuffisance est relative

- L'insuffisance est relative au poste
- A la suite d'une mobilité, on peut être affecté à un poste pour lequel on est (provisoirement ?) incompetent
- L'insuffisance peut résulter de problèmes personnels (démotivation, maladie, stress, problèmes familiaux...)

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



**Importance d'un diagnostic
le plus tôt possible !**

Eviter l'insuffisance

- Etre attentif aux signaux préalables (mauvaises évaluations, mauvaises relations de travail, mécontentement du chef et des pairs)
- Parler ouvertement et sincèrement avec son supérieur, faire un diagnostic
- Se faire aider (formations, coaching...)



U4U offre des coachings

Vue d'ensemble

Consécutifs

Rapport Année 1

Plan d'accompagnement

Rapport Année 2

Nomination d'un accompagnateur

Rapport Année 3

Rétrogradation

Rapport Année 4

Rapport Année 5

Licenciement

Comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Rapports consécutifs

- Les 5 rapports doivent être consécutifs
- Un rapport insatisfaisant bloque l'avancement d'échelon automatique (4 ans de suite maxi)
- L'absence d'un rapport n'interrompt pas la série dans ces cas :
 - Congé de convenance personnelle
 - Interruption de service pour maladie, accident, congé parental ou familial, congé de maternité, congé militaire

Critères de l'évaluation

- Trois critères d'insuffisance, un seul suffit pour déclencher la procédure :
 - performance,
 - compétences,
 - conduite.

Ne couvre pas les cas de maladie ou d'indiscipline.

Concerne par exemple la capacité de travailler en groupe, de s'insérer dans une équipe, la coopération, la loyauté, la communication, le reporting, le respect des objectifs et des consignes...



Alerte Rouge

Premier rapport : le plan d'accompagnement

**Entretien
évaluateur /
fonctionnaire**

**Le fonctionnaire peut
se faire accompagner
d'un membre du
personnel de
l'institution**

**Notification du
plan**

**Commentaires
éventuels du
fonctionnaire**

**Prise d'effet du
Plan**

Dans les cinq jours ouvrables

un mois à partir
de la date du
rapport définitif

Plan définitif :15
jours ouvrables
après le précédent
délai

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



**Ne restez pas seul, U4U
peut vous aider !**

<http://u4unity.eu/support.htm#ai>



Le plan d'accompagnement

- Objectifs professionnels spécifiques
- Calendrier et moyens d'action
- Critères de réussite clairs et mesurables
- Rôle de l'accompagnateur
- Préparation à la mobilité vers un autre poste

Ce plan est adaptable à tout moment



Commentaires du fonctionnaire dans les cinq jours ouvrables;
Plan révisé notifié dans les 5 jours ouvrables

Objectifs SMART

- **Spécifique**: l'action et ses résultats attendus doivent être clairement décrits et définis.
- **Mesurable** : Les résultats doivent être mesurables, les indicateurs chiffrés devant être incontestables et reconnus comme tels par l'évalué.
- **Accessible** : L'objectif doit pouvoir être raisonnablement atteint, il doit être réalisable et ne reposer que sur la motivation du responsable ou être réajusté si le contexte change.
- **Réaliste** : Il doit être directement lié à l'activité du responsable, qui doit pouvoir le réaliser sans devoir compter sur des facteurs externes plus ou moins improbables.
- **Temporellement défini**: Il doit être inscrit dans le temps, avec une date de fin et éventuellement des points intermédiaires

Plan d'accompagnement

- Le plan suit le fonctionnaire, s'il est muté (sauf détachement)
- Le plan cesse son effet au premier rapport suivant, s'il est satisfaisant

Autres sources d'aide : Médiateur, Service d'orientation professionnel (SCOP), soutien psychosocial, service médical, prévention du harcèlement...

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Attention aux attitudes négatives : déni, colère, marchandage, dépression... Seule l'acceptation de plans d'action professionnels et/ou personnels peut aider à surmonter une mauvaise passe

L'accompagnateur

- Non obligatoire mais le fonctionnaire peut le demander. On ne peut le lui imposer.
- L'accompagnateur peut participer aux entretiens de la procédure.

Le troisième rapport

Proposition motivée de rétrogradation

Dans les 2 mois après le rapport définitif

Notification au fonctionnaire

Droit à la communication de son dossier, droit à préparer sa défense, de se faire assister et présenter des observations écrites

Avis du Comité paritaire consultatif

Droit à être entendu

Décision de rétrogradation

Dans les 3 mois après l'avis

Après 6 ans, le fonctionnaire peut demander que la rétrogradation soit effacée de son dossier.

Dans les 2 mois après saisie

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Droits de la défense

- Propositions motivées de rétrogradation ou de licenciement : dossier communiqué à l'intéressé à sa demande
- Préparation de la défense : 15 jours minimum, 30 jours maxi
- Peut présenter des observations écrites
- Est entendu par le comité paritaire, peut citer des témoins, peut se faire assister par une personne de son choix



Les frais raisonnables de la défense sont remboursables si aucune sanction n'est prise

Le cinquième rapport

Proposition motivée de licenciement

Dans les 2 mois après le rapport définitif

Notification au fonctionnaire

Droit à la communication de son dossier, droit à préparer sa défense, de se faire assister et présenter des observations écrites

Avis du Comité paritaire consultatif

Droit à être entendu

Décision de licenciement

Dans les 3 mois après l'avis

Dans les 2 mois après saisie

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Le comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle

- Un président et au moins 2 membres de grade AD14 minimum + 2 membres du même groupe de fonction et grade que la personne en cause. Membres désignés par moitié par l'AIPN et par le CCP. Le président est nommé à partir d'une liste établie en concertation avec le CCP

- Les travaux sont secrets



Indemnités de licenciement

- Indemnité égale au traitement d'un AST1 1^{er} échelon + allocation familiale durant une période de 3 à 12 mois selon l'ancienneté
- En cas de démission après le 3^{ème} rapport, ou de départ en retraite sans réduction, pas de droit à l'indemnité

Contrôle juridictionnel

- Décisions faisant grief, soumises au contrôle du juge européen :
 - Décision de sanctions
- Réclamation art 90.2
- Puis : Requête devant la Cour

Large pouvoir d'appréciation reconnu à l'administration

Référé de suspension des sanctions possible

Principaux moyens : violation de la procédure, erreur manifeste, détournement de pouvoir ou de procédure, violation du principe de proportionnalité



Pour en savoir plus

Bases légales:

- Art 9, 43, 44, 51 du Statut et 12 de l'annexe II
- DGE (en cours de révision)

Lexique

AIPN : autorité investie du pouvoir de nomination - au sens large (Appointing Authority)

CCP: Comité central du Personnel

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical

