



INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE CONNAÎTRE SES DROITS POUR MIEUX SE DÉFENDRE

On vous dit tout!

Ne restez jamais seul face à une mise en cause de vos compétences professionnelles. **L'insuffisance professionnelle est un sujet sensible qui peut avoir des conséquences importantes sur la carrière d'un salarié ou d'un fonctionnaire.**

La CFE-CGC constate **une augmentation des situations dans lesquelles des postiers sont mis en difficulté dans un contexte de transformation des métiers, de réorganisations, d'évolution des outils ou d'augmentation des exigences de performance.**

La CFE-CGC a régulièrement alerté sur les risques liés au développement des procédures d'insuffisance professionnelle. **Ce motif ne saurait devenir une solution de facilité permettant d'écarter un collaborateur** sans s'interroger au préalable sur les moyens, la formation, l'accompagnement ou les conditions de travail qui lui ont été accordés. **Il est donc essentiel de connaître ses droits.**

L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'insuffisance professionnelle correspond à l'incapacité d'un collaborateur à exécuter correctement les missions qui lui sont confiées. Elle ne constitue pas une faute disciplinaire.

Elle ne doit pas être confondue avec :

- une erreur ponctuelle ;
- une baisse temporaire de résultats ;
- un manque de moyens ;
- une surcharge de travail ;
- des difficultés liées à une réorganisation ;
- une situation de souffrance au travail ;
- un problème de santé ;
- un désaccord avec son manager.

CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT DÉMONTRER

Une insuffisance professionnelle ne peut être retenue que sur la base d'éléments objectifs, précis, vérifiables, répétés dans le temps.

L'entreprise doit également démontrer qu'elle a mis en œuvre les moyens nécessaires pour permettre au collaborateur de réussir :

- formation adaptée ;
- accompagnement managérial ;
- tutorat ou soutien métier ;
- objectifs réalistes ;
- moyens compatibles avec les missions confiées.

Une simple appréciation subjective ou une perception négative ne suffit pas !

LES BONNES QUESTIONS À SE POSER

- Les objectifs étaient-ils réellement atteignables ?
- Les moyens nécessaires étaient-ils disponibles ?
- Les changements d'organisation ont-ils été accompagnés ?
- Les formations nécessaires ont-elles été dispensées ?
- Les difficultés rencontrées ont-elles été signalées ?
- Les conditions de travail ont-elles été prises en compte ?
- L'état de santé du collaborateur a-t-il été examiné lorsque cela était nécessaire ?

VOS DROITS EN CAS DE PROCÉDURE

Si vous êtes convoqué à un entretien ou si vos compétences sont remises en cause :

- Demandez des éléments factuels et précis ;
- Exigez des exemples concrets et datés ;
- Conservez tous les documents utiles ;
(entretiens annuels, objectifs, courriels, comptes rendus, etc.) ;
- Formalisez par écrit les difficultés rencontrées et les demandes d'accompagnement ;
- Faites-vous accompagner par un représentant syndical CFE-CGC.

EN CAS DE LICENCIEMENT, QUELS RECOURS POUR LES SALARIÉS ?

Lorsqu'un licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé sans éléments suffisamment probants, il peut être contesté. Le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes afin de faire reconnaître :

- l'absence de cause réelle et sérieuse ;
- le défaut d'accompagnement ou de formation ;
- l'absence de preuves objectives ;
- le non-respect de la procédure.

Le juge examinera notamment :

- la réalité des faits reprochés ;
- leur caractère durable ;
- les moyens mis à disposition ;
- les actions de formation réalisées ;
- l'absence de confusion entre insuffisance professionnelle et faute disciplinaire.

Des dommages et intérêts peuvent être accordés lorsque le licenciement est jugé injustifié.

FONCTIONNAIRES DE LA POSTE : DES GARANTIES SPÉCIFIQUES

Pour les fonctionnaires, l'insuffisance professionnelle peut conduire à une procédure statutaire particulière pouvant aller jusqu'au licenciement*. Toutefois, La Poste doit démontrer :

- une insuffisance réelle et durable ;
- l'impossibilité d'y remédier par l'accompagnement ou la formation ;
- le respect de l'ensemble des garanties statutaires et des droits de la défense.

Le fonctionnaire dispose de plusieurs voies de recours :

- recours gracieux ;
- recours hiérarchique ;
- saisine du Tribunal administratif ;
- référé-suspension lorsque les conditions sont réunies.

Le juge administratif contrôle :

- la matérialité des faits ;
- la réalité de l'insuffisance professionnelle ;
- la proportionnalité de la décision ;
- le respect des droits du fonctionnaire.

*Il y a 3 autres cas de licenciement pour les fonctionnaires : abandon de poste, refus de 3 propositions de poste suite à réintégration après disponibilité et refus de proposition de poste à la suite d'un CLM.

NOTRE CONSEIL : N'ATTENDEZ PAS !

Un entretien de recadrage, une évaluation dégradée, un courrier d'observation ou une remise en cause de vos compétences sont souvent les premiers signaux d'alerte.

Plus la CFE-CGC intervient tôt, plus les possibilités de dialogue, d'accompagnement et de défense sont importantes.

ADHÉRER À LA CFE-CGC, C'EST BÉNÉFICIER D'UNE PROTECTION JURIDIQUE SOLIDE ET RÉACTIVE.

VOUS ÊTES CONCERNÉ(E) ?

Contactez **immédiatement** vos représentants CFE-CGC.

