

## **TELEGRAMME CIRCULAIRE DEUX DU : 20 juillet 2010**

### **TRANSMIS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES LE : 20 juillet 2010**

Texte : Deux agents de droit local ont récemment été licenciés sans que les chefs de poste concernés ne recueillent l'accord préalable du Département. Cette méconnaissance de nos procédures, source potentielle de contentieux autant inutiles que coûteux, nécessite le rappel de quelques règles impératives. Il en va de la cohérence de notre comportement d'employeur à l'échelle du réseau comme du respect des règles d'emploi définies par le Département. Ce rappel est d'autant plus nécessaire aujourd'hui que les efforts réalisés et à venir en matière de réduction d'effectifs pèsent sur le climat social du réseau. Dans ce contexte, chaque chef de poste est invité à connaître et suivre les règles suivantes :

- tout projet de licenciement d'un agent de droit local doit être préalablement autorisé par télégramme de la DRH. L'accord donné à la suppression d'un ETP ne vaut pas autorisation de licencier l'agent occupant cet emploi. La demande d'autorisation de licenciement doit être adressée au bureau des recrutés locaux (RH3A) ;

- la demande doit être motivée suivant les recommandations de la fiche 8 du guide du recrutement local : motif du licenciement, règles du droit du travail local applicables, éléments de preuve en cas de licenciement pour faute. Si nécessaire, le poste appuie sa demande de l'avis d'un conseil juridique spécialiste du droit du travail local ;

- tout licenciement doit faire l'objet d'une consultation préalable des personnels élus de la commission consultative locale (CCL).

A la suite de préoccupations exprimées par plusieurs syndicats, il est précisé que le licenciement éventuel d'agents de droit local élus des CCL doit être entouré de précautions particulières. Le Département n'entend pas établir au bénéfice de ces agents un régime spécial de protection liée à leur statut d'élu. Il invite cependant chaque poste à n'entreprendre ce type de licenciement qu'après examen de toutes les solutions alternatives envisageables. Chaque poste devra connaître, respecter et signaler au Département les éventuelles dispositions particulières prévues par le droit du travail local pour les élus du personnel. Il importe que ces élus, acteurs indispensables du dialogue social dans les postes, ne soient pas soumis à la menace d'un licenciement du seul fait de leur rôle de représentant du personnel.