

**FORMATION**  
**U4U**

# **La procédure d'insuffisance professionnelle**



Février 2018

# 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 validateur (sauf si signé par un DG)



Voir notre vademecum pour les rapports d'évaluations  
[http://u4unity.eu/document2/Vade\\_promotions.pdf](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**

# Prévention

- Dans le cadre de son rôle d'encadrement, le supérieur direct offre appui et conseils au fonctionnaire rencontrant des problèmes de performance, afin d'y remédier le plus rapidement possible
- La hiérarchie reçoit des formations et dispose de guides

Union for Unity - Union pour l'Unité  
Regroupement syndical



**guide des meilleures  
pratiques en matière de  
gestion de la performance...**

# 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, réunions d'étape 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  
(au même échelon)**

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

Le fonctionnaire rétrogradé n'est plus considéré 'en transition'.  
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

Union for Unions in the Public Sector  
Regroupement syndical



**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<sup>er</sup> échelon + allocation familiale durant une période de 3 à 12 mois selon l'ancienneté
- En cas de démission après le 3<sup>ème</sup> 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

